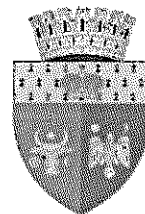


**ROMÂNIA
JUDEȚUL VRANCEA
CONSILIUL LOCAL
AL MUNICIPIULUI FOCȘANI**



HOTĂRÂRE

Privind aprobarea Acordurilor colective și Contractelor colective de munca pentru anul 2015-2016 pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Focșani, aparatul permanent de lucru al Consiliului Local al municipiului Focșani și din cadrul Instituțiilor publice locale aflate în subordinea Consiliului Local al municipiului Focșani .

Consiliul local al Municipiului Focșani, județul Vrancea, întrunit în ședința ordinară:

- Analizând proiectul de hotărâre inițiat de consilierii locali, raportul Direcției administrație publică locală înregistrat la nr. 34613/19.06.2015 prin care se propune aprobarea Acordurilor colective și Contractelor colective de munca pentru anul 2015-2016 pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Focșani, aparatul permanent de lucru al Consiliului Local al municipiului Focșani și din cadrul Instituțiilor publice locale aflate în subordinea Consiliului Local al municipiului Focșani și raportul comun al Direcției resurse umane și coordonare unități subordonate și Direcției economice înregistrat la nr. 46433/20.08.2015 ;
- În conformitate cu prevederile art.72 din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile Legii privind salarizarea unitară a personalului plătit din fondurile publice nr.284/2010
- În conformitate cu prevederile titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare și prevederile Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- În baza Legii Dialogului social nr.62/2011 și Legii nr.571/2003 privind Codul fiscal ;
- Văzând avizul favorabil al Comisiei de buget și administrație publică și amendamentul consilierilor locali ;
- În temeiul prevederilor art. 2, art. 3, art. 4, art. 5 alin. (2), art. 9, art. 10, art. 36 alin.(1), alin.(9) și art. 115 alin.1 lit.b, art. 45 alin.(2) lit. a din Legea nr.215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1. Se aproba Acordul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Focșani, conform anexei nr.1 ce face parte integrantă din prezenta hotărâre .

Art.2. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Focșani, din cadrul aparatului permanent de lucru al Consiliului local al municipiului Focșani și din cadrul Serviciului Voluntar pentru Situații de Urgență, conform anexei nr.2 ce face parte integrantă din prezenta hotărâre .

Art. 3. Se aproba Acordul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al functionarilor publici din cadrul Serviciului public comunitar local de evidentă a persoanelor Focsani, conform anexei nr.3 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.4. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Serviciului public comunitar local de evidentă a persoanelor Focsani, conform anexei nr.4 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art. 5. Se aproba Acordul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al functionarilor publici din cadrul Serviciului Public Local de Asistenta Sociala Focsani, conform anexei nr.5 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.6. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Serviciului public local de asistenta sociala Focsani, conform anexei nr.6 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art. 7. Se aproba Acordul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al functionarilor publici din cadrul Politiei Locale a municipiului Focsani, conform anexei nr.7 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.8. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Politiei Locale a municipiului Focsani, conform anexei nr.8 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.9. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Directiei de dezvoltare servicii publice a municipiului Focsani conform anexei nr.9 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.10. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Teatrului Municipal Focsani, conform anexei nr.10 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.11. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Ateneului Popular „Mr. Gh. Pastia” Focsani, conform anexei nr.11 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.12. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social a municipiului Focsani, conform anexei nr.12 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.13. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Caminului pentru Persoane Vârstnice al municipiului Focsani, conform anexei nr.13 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.14. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focsani 2007, conform anexei nr.14 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.15. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Ansamblului Folcloric „Tara Vrancei”, conform anexei nr.15 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.16. Se aproba Contractul colectiv de munca pentru anul 2015-2016 al personalului contractual din cadrul Serviciului Public „Crese” din municipiul Focsani, conform anexei nr.16 ce face parte integranta din prezenta hotarare .

Art.17. Se imputerniceste Primarul municipiului Focsani sa semneze, pentru Primaria municipiului Focsani Acordul si contractul colectiv de munca pentru functionarii publici din cadrul aparatului de specialitate si pentru personalul contractual din cadrul Primariei municipiului Focsani, din cadrul aparatului permanent de lucru al Consiliului local al municipiului Focsani si din cadrul Serviciului Voluntar pentru Situatii de Urgenta.

Art.18. Se imputernicesc directorii in functie ai Institutiilor publice locale aflate in subordinea Consiliului Local al municipiului Focsani sa semneze acordurile colective si contractele colective pentru functionarii publici si personalul contractual din cadrul institutiilor subordonate.

Art.19. Fondurile necesare achitarii compensatiilor lunare se asigura din „Cheltuieli materiale” si nu afecteaza fondul de salarii.

Art.20. Prevederile acordurilor colective de munca se aplica de la data semnarii acestora de catre parti, iar prevederile contractelor colective de munca se aplica de la data inregistrarii acestora la Directia de munca si protectie sociala .

Art.21. Prezenta hotărâre va fi comunicată Primarului Municipiului Focșani care va asigura executarea acesteia conform legii, prin Directia administrație publică locală, Direcția economică, direcția resurse umane si coordonare unitati subordonate si institutiile subordonate Consiliului local al municipiului Focsani.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
VRABIE CĂTĂLIN**

**Contrasemnează :
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană**

Municipiul Focșani, 27 august 2015

Nr. 230

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCŞANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 1
Hotărârea nr. 230 / 2015

ROMÂNIA
JUDETUL VRANCEA
PRIMARIA MUNICIPIULUI
FOCSANI

SINDICATUL „SINTAX-2010 „
SINDICATUL „S PRIM LEX „
din cadrul Primăriei Municipiului
FOCSANI

ACORD COLECTIV

Avand in vedere prevederile art.72 din Legea nr.188/1999 privind Statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, Legii privind salarizarea unitara a personalului platit din fondurile publice nr.284/2010, Hotararii Guvernului nr.833/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si incheierea acordurilor colective, cu modificarile si completarile ulterioare, Legii Dialogului social nr.62/2011 si ale Legii nr.571/2003 privind Codul fiscal;

- văzând avizul consultativ favorabil acordat de comisia paritară a funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani din data de 15.05.2015 pentru Acordul colectiv al funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani pentru perioada 2015 – 2016;

Se încheie prezentul acord colectiv între cele două părți:

1. Primarul Municipiului Focșani
- și
2. Organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, respectiv „SINTAX-2010” si” S PRIM LEX „reprezentate prin președinții de organizații.

SCOPUL SI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul acord colectiv 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, privind promovarea unor relații de servicii echitabile, de

natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Acordul colectiv urmărește eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorate din raporturile de serviciu.

Obiectul acordului colectiv 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 pregătirii profesionale, precum și alte măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale și obligațiile părților privind realizarea scopului propus.

CAP.I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale acordului colectiv recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea prezentului acord colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acordul colectiv atrage răspunderea civilă și după caz, disciplinară, a părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2. (1) Prezentul acord colectiv încheiat după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Organizația de sindicat „SINTAX-2010” și Organizația de sindicat „S PRIM LEX”. Cu titlu de excepție, prevederile prezentului acord colectiv se prelungesc până la aprobarea bugetului local pe anul următor.

(2) Dacă nici una dintre parti nu denunța acordul colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept cu un an dar nu mai mult de 24 de luni de la data încheierii.

Art.3.(1) Orice modificare a prezentului acord colectiv se face numai prin acordul de voință al partilor.

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

(3) Modificarile aduse prezentului acord colectiv vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către parti.

Art.4. (1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea acordului colectiv sau a modificărilor la acordul colectiv.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu instituția precum și organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului acord colectiv.

Art.5. (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului acord colectiv sunt de competența comisiei paritare, constituită conform legii.

(2) Comisia paritară se va întruni la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării solicitării de întrunire a comisiei paritare și va adopta avize consultative cu unanimitate de voturi a membrilor săi. În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari comunică în scris că din motive obiective, nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți. Prezența membrilor convocați la ședință este obligatorie.

(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 colectiv, la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției, urmărește permanent realizarea acordului colectiv și întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordului colectiv, pe care le comunică conducătorului instituției și organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”.

Art.6. (1) Clauzele prezentului acord colectiv produc efecte pentru toți funcționarii publici indiferent de data numirii acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acordul colectiv.

Art.7. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public, 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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.8. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

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 la solicitarea șefului direct, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, funcționarii publici au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează după caz, cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

CAP. II CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.10. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 publici, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.11. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar funcționarii publici trebuie să realizeze potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

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

Art.12. Locurile de muncă din Primăria Municipiului Focșani sunt locuri de muncă normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru funcționarii publici.

Art.13. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) respectarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), menit să asigure confortul fizic al funcționarilor publici, în orice anotimp, în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatura 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, cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare angajat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare funcționar public, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției sau mijloace proprii, conform legii;

(2) Funcționarii publici sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta

între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.14. Pentru diminuarea factorilor de stres specific activității din administrația publică, conducătorul instituției cu consultarea organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preantâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a funcționarilor.

Art.15. (1) Instituția publică va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care le reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

(2) Instituția publică va asigura reprezentanților autorității de autorizare din domeniul transporturilor, echipament reflectorizant cu însemnele autorității publice locale, pentru efectuarea controlului privind desfășurarea serviciilor de transport public local.

Art.16. (1) Funcționarii publici 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.17. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

Art.18. (1) În baza prevederilor art. 72 din Legea nr. 188/1999 republicată în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, funcționarilor publici li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul

de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă funcționarilor publici pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective NU se va acorda în următoarele situații:

- a) funcționarilor publici aflați în concediu de maternitate;
- b) funcționarilor publici aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) funcționarilor publici aflați în concediu de studii;
- d) funcționarilor publici aflați în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.
- e) funcționarilor publici care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.III PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.19. (1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

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

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;
- c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;
- d) pentru fiecare funcționar public, echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;
- e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- f) să asigure apa minerală sau apă plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;

e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea funcționarilor publici sau a altor cetățeni, fiecare funcționar public are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

CAP. IV - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.20. (1) Părțile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de funcționari publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.21. (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) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.22. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani vor fi negociate cu președintele organizației sindicale reprezentative a funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” și prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

Art.23. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea funcționarilor publici la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.24. (1) Funcționarii publici beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile instituției în care functionarul public își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, funcționarului public respectiv i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției deținute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Funcționarii publici care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. 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 respectivi, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Primăriei Municipiului Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Primăria Municipiului Focșani.

Art.25. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

CAP.V- OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.26. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui funcționar public în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului acord colectiv și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții funcționarilor publici.

(2) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor acordului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul acord cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(3) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt reprezentanții oficiali ai funcționarilor publici, în fața conducerii instituției, care îi recunoaște ca factori de progres și va susține activitatea acestora. Legătura cu organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” trebuie să se bazeze pe încredere, buna credință și promptitudine.

(4) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea acordului colectiv, 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.

(5) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor acordului colectiv în interiorul instituției.

Art.27. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele funcționarilor publici cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” vor participa în mod obligatoriu.

(2) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt

anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” și va asigura acestora accesul la informații și documente, iar președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice din timp președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”

Art.28. „Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Primăriei Municipiului Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”.

Art.29. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului acord colectiv se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.30. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.31. Dispozițiile prezentului acord se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale.

Art.32. De prevederile prezentului acord colectiv beneficiază conform statutului de funcții și organigramei aprobate, funcționarii publici din Primăria Municipiului Focșani.

Art.33. Prevederile prezentului acord colectiv intră în vigoare începând cu data de 1 septembrie 2015.

PRIMAR,
Ing. Decebal Bacinchi

PREȘEDINTE ORGANIZAȚIE
SINDICAT „SINTAX 2010”
V.Taban

PREȘEDINTE ORGANIZAȚIE
SINDICAT „S PRIM LEX”
I.Soare

PREȘEDINȚA DE ȘEDINȚĂ.
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCSANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 2
Hotărârea nr. 230 / 2015

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
PRIMARIA MUNICIPIULUI
FOCSANI

SINDICATUL „SINTAX-2010 „
SINDICATUL „S PRIM LEX „
din cadrul Primăriei Municipiului
FOCSANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificările și completările ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Primarul Municipiului Focșani

și

2. Organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, reprezentate prin președinții de organizații, în interesul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, în cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Focșani (cu excepția Serviciului de asistență medicală) și în cadrul Aparatului Permanent de Lucru al Consiliului Local al Municipiului Focșani și Serviciului Voluntar pentru Situații de Urgență al Municipiului Focșani.

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Organizația de sindicat „SINTAX-2010” și Organizația de sindicat „S PRIM LEX”.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Focșani (cu excepția Serviciului de asistență medicală) și din cadrul aparatului permanent de lucru al Consiliului Local al Municipiului Focșani și Serviciului Voluntar pentru Situații de Urgență al Municipiului Focșani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 munca este de regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanța.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publica va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de munca din Primaria Municipiului Focșani, aparatul permanent de lucru al Consiliului Local al Municipiului Focșani și Serviciul Voluntar pentru Situații de Urgență al Municipiului Focșani, sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea organizațiilor sindicale „S’PRIM-LEX” și „SINTAX-2010” vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Focșani (cu excepția Serviciului de asistență medicală) și din cadrul aparatului permanent de lucru al Consiliului Local al Municipiului Focșani și Serviciului Voluntar pentru Situații de Urgență al Municipiului Focșani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP. IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.22.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

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

b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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, când observă o defectiune la instalația electrică sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea și înlăturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.23. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.24. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.25. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se află în concediu de sarcină și lauzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

Art.27. Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- Anul nou – 1 și 2 ianuarie;

- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;
- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele aparținand acestora.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, în funcție de vechimea în muncă.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucratoare, cealaltă parte a concediului de odihna va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

(3) În situația în care acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihna pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor în perioada solicitată de către persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducatorul institutiei, cu acordul organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

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

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 odihna mai poate fi modificată și în alte situații pentru motive justificate, la solicitarea scrisă a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihna suplimentare în condițiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihna persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate

fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu, la solicitarea celui in cauza.

Art.33. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, in conditiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensioneaza, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

Art.37. (1) In afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.40.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului

contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze in scris ca vor lucra în institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Primăriei Municipiului Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Primăria Municipiului Focșani.

Art.44. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 45. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul organizatiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” in activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregatire.

Art.46. (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala” se intelege orice procedura prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata in conditiile legii,

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi completeaza cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimerii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Focșani (cu exceptia Serviciului de asistentă medicală) și din cadrul aparatului permanent de lucru al Consiliului Local al Municipiului Focșani și Serviciului Voluntar pentru Situatii de Urgență al Municipiului Focșani, vor fi negociate cu președinții organizatiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” și vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;

b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;

c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.49. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;

b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;

c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;

d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;

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

f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de muncă;

g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă la executarea oricărui lucru și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;

h) să aibă o ținută morală și vestimentară decentă.

Art.50. Raspunderea disciplinara.

(1) Încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- cercetarea prealabilă a faptei savarsite, 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 savarsită, gradul de vinovăție al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.51. (1) Raspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.52. Raspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terte personale, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 52 se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.54. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile savarsite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP. IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.56. (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de organizatiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

(2) Legatura cu organizatiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” trebuie sa se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducătorul institutiei se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;
- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;
- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai institutiei.

(4) Conducerea institutiei se obliga sa asigure, la cererea organizatiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.57. (1) Conducatorul institutiei are obligatia de a invita reprezentanții organizatiilor sindicale „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” sunt anunțați de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul institutiei va pune la dispozitia organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” si va asigura acestora accesul la informatii si documente, iar reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” sunt obligați sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul institutiei se obliga sa comunice din timp organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

Art.59. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al Municipiului Focsani.

Art.60. Conflictele de munca ce apar in derularea raporturilor de muncă se solutioneaza pe cale amiabila sau in baza legislatiei speciale.

Art.61. Dispozitiile prezentului contract colectiv de muncă se intregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiaza personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Focsani (cu exceptia Serviciului de asistenta medicale) și din cadrul aparatului permanent de lucru al Consiliului Local al Municipiului Focsani și Serviciului Voluntar pentru Situații de Urgență al Municipiului Focsani, conform statului de functii si organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

PRIMAR,

Ing. Decebal Bacinschi

SINDICATUL „SINTAX 2010”

Președinte,

SINDICATUL „S'PRIM-LEX”

Președinte,

PREȘEDINTE DE SEDINTĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCSANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 3
la Hotărârea nr. 230/2015

ROMÂNIA
JUDETUL VRANCEA
SERVICIUL PUBLIC COMUNITAR
EVIDENTA PERSOANELOR
FOCSANI

SINDICATUL „SINTAX-2010 „
SINDICATUL „S PRIM LEX „
din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta
Persoanelor Focsani

ACORD COLECTIV

Avand in vedere prevederile art.72 din Legea nr.188/1999 privind Statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, Legii privind salarizarea unitara a personalului platit din fondurile publice nr.284/2010, Hotararii Guvernului nr.833/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si incheierea acordurilor colective, cu modificarile si completarile ulterioare, Legii Dialogului social nr.62/2011 si ale Legii nr.571/2003 privind Codul fiscal;

- văzând avizul consultativ favorabil acordat de comisia paritară a funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani din data de 15.05.2013 pentru Acordul colectiv al funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani pentru perioada

Se încheie prezentul acord colectiv între cele două părți:

1. Directorul executiv al Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani
si
2. Organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, respectiv „SINTAX-2010” si” S PRIM LEX „, reprezentate prin președinții de organizații.

SCOPUL SI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul acord colectiv 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, privind promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, prin crearea de

oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Acordul colectiv urmărește eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorate din raporturile de serviciu.

Obiectul acordului colectiv 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 pregătirii profesionale, precum și alte măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale și obligațiile părților privind realizarea scopului propus.

CAP.I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale acordului colectiv recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea prezentului acord colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acordul colectiv atrage răspunderea civilă și după caz, disciplinară, a părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2. (1) Prezentul acord colectiv încheiat după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Organizația de sindicat „SINTAX-2010” și Organizația de sindicat „S PRIM LEX”. Cu titlu de excepție, prevederile prezentului acord colectiv se prelungesc până la aprobarea bugetului local pe anul următor.

(2) Dacă nici una dintre parti nu denunța acordul colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept cu un an dar nu mai mult de 24 de luni de la data încheierii.

Art.3.(1) Orice modificare a prezentului acord colectiv se face numai prin acordul de voință al partilor.

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

(3) Modificarile aduse prezentului acord colectiv vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către parti.

Art.4. (1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea acordului colectiv sau a modificărilor la acordul colectiv.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu instituția precum și organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, în

mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului acord colectiv.

Art.5. (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului acord colectiv sunt de competența comisiei paritare, constituită conform legii.

(2) Comisia paritară se va întruni la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării solicitării de întrunire a comisiei paritare și va adopta avize consultative cu unanimitate de voturi a membrilor săi. În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari comunică în scris că din motive obiective, nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți. Prezența membrilor convocați la ședință este obligatorie.

(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 colectiv, la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției, urmărește permanent realizarea acordului colectiv și întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordului colectiv, pe care le comunică conducătorului instituției și organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”.

Art.6. (1) Clauzele prezentului acord colectiv produc efecte pentru toți funcționarii publici indiferent de data numirii acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acordul colectiv.

Art.7. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public, 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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.8. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

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 la solicitarea șefului direct, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, funcționarii publici au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează după caz, cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

CAP. II CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.10. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 publici, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.11. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar funcționarii publici trebuie să realizeze potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

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

Art.12. Locurile de muncă din Serviciul Public Comunitar Evidența Persoanelor Focsani sunt locuri de muncă normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru funcționarii publici.

Art.13. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) respectarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), menit să asigure confortul fizic al funcționarilor publici, în orice anotimp, în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatura 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, cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare angajat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare funcționar public, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției sau mijloace proprii, conform legii;

(2) Funcționarii publici sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta

între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.14. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției cu consultarea organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preantâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerație a funcționarilor.

Art.15. (1) Instituția publică va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care le reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

(2) Instituția publică va asigura reprezentanților autorității de autorizare din domeniul transporturilor, echipament reflectorizant cu însemnele autorității publice locale, pentru efectuarea controlului privind desfășurarea serviciilor de transport public local.

Art.16. (1) Funcționarii publici 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.17. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

Art.18. (1) În baza prevederilor art. 72 din Legea nr. 188/1999 republicată în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, funcționarilor publici li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000

lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținută decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă funcționarilor publici pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective NU se va acorda în următoarele situații:

- a) funcționarilor publici aflați în concediu de maternitate;
- b) funcționarilor publici aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) funcționarilor publici aflați în concediu de studii;
- d) funcționarilor publici aflați în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.
- e) funcționarilor publici care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.III PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.19. (1) Conducătorul institutiei, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

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

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;
- c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;
- d) pentru fiecare funcționar public, echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;
- e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- f) să asigure apa minerală sau apă plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;

e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea funcționarilor publici sau a altor cetățeni, fiecare funcționar public are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

CAP. IV - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.20. (1) Părțile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de funcționari publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.21. (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) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.22. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani vor fi negociate cu președintele organizației sindicale reprezentative a funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” și prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

Art.23. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea funcționarilor publici la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.24. (1) Funcționarii publici beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile instituției în care functionarul public își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, funcționarului public respectiv i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției deținute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Funcționarii publici care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. 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 respectivi, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Serviciul Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani.

Art.25. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

CAP.V- OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.26. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui funcționar public în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului acord colectiv și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții funcționarilor publici.

(2) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor acordului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul acord cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(3) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt reprezentanții oficiali ai funcționarilor publici, în fața conducerii instituției, care îi recunoaște ca factori de progres și va susține activitatea acestora. Legătura cu organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” trebuie să se bazeze pe încredere, buna credință și promptitudine.

(4) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea acordului colectiv, 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.

(5) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor acordului colectiv în interiorul instituției.

Art.27. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele funcționarilor publici cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” vor participa în mod obligatoriu

(2) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” și va asigura acestora accesul la informații și documente, iar președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice din timp președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”

Art.28. „Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”.

Art.29. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului acord colectiv se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.30. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.31. Dispozițiile prezentului acord se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale.

Art.32. De prevederile prezentului acord colectiv beneficiază conform statutului de funcții și organigramei aprobate, funcționarii publici din Serviciul Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focșani.

Art.33. Prevederile prezentului acord colectiv intră în vigoare începând cu data de 1 septembrie 2015.

Director executiv,
Serviciul Public Comunitar Evidenta
Persoanelor Focșani
Ghiuta Sandel

Presedinte organizatie sindicat
„SINTAX 2010”
V.TABAN

Presedinte organizatie sindicat
„S PRIM LEX”
I.SOARE

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificarile si completarile ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Directorul executiv al Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani

și

2. Organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, reprezentate prin președinții de organizații, în interesul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, în cadrul Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani

SCOPUL SI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Organizația de sindicat „SINTAX-2010” și Organizația de sindicat „S PRIM LEX”.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focsani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publică va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de munca din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focsani, sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între

localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea organizațiilor sindicale „S’PRIM-LEX” și „SINTAX-2010” vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focsani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP. IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.22.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă 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 muncă cât și în timpul muncii, 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, când observă o defectiune la instalația electrică sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea și înlăturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.23. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.24. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.25. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se află în concediu de sarcină și lauzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

Art.27. 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;
- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durată cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, în funcție de vechimea în muncă.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucratoare, cealaltă parte a concediului de odihna va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

(3) În situația în care acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihna pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor în perioada solicitată de către persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducatorul institutiei, cu acordul organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

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

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 odihna mai poate fi modificată și în alte situații pentru motive justificate, la solicitarea scrisă a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihna suplimentare în condițiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihna persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu, la solicitarea celui in cauza.

Art.33. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, in conditiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensioneaza, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

Art.37. (1) In afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului– 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.40.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze in scris ca vor lucra in institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeași perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Serviciului Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Serviciul Public Comunitar Evidenta Persoanelor Focsani.

Art.44. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 45. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul organizatiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” in activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor

atat prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.46. (1) Formarea profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diploma eliberată în condițiile legii,

b) prin sintagma „formare profesională continuă” se înțelege orice procedură prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematica generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Partile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focsani, vor fi negociate cu președinții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” și vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

a) să organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;

b) să stabilească sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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.49. Principalele obligații și îndatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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 sefului ierarhic superior despre existența unor abateri, nereguli;

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

f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de muncă;

g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent

de funcția sau postul pe care îl ocupa la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;

h) să aibă o ținută morală și vestimentară decentă.

Art.50. Raspunderea disciplinara.

(1) Încălțarea unei sau mai multora dintre obligațiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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 angajate pe bază de contract individual de muncă, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.51. (1) Raspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.52. Raspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 52 se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.54. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupa se angajează potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PARTILOR

Art.56. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de

muncă și se obliga să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

(2) Legătura cu organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;
- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;
- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea instituției se obliga să asigure, la cererea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea 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.57. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și

„S PRIM LEX” sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea sedintelor, fiind comunicată și ordinea de zi a sesiunii.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” și va asigura acestora accesul la informații și documente, iar reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice din timp organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

Art.59. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.60. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.61. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Comunitar Evidența Persoanelor Focșani, conform statutului de funcții și organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

**Director executiv,
Serviciul Public Comunitar Evidența
Persoanelor Focșani
Ghiuta Sandel**

**Presedinte organizatie sindicat
„SINTAX 2010”
V.TABAN**

**Presedinte organizatie sindicat
„S PRIM LEX”
I.SOARE**

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin**

**Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană**

ROMÂNIA
JUDETUL VRANCEA
SERVICIUL PUBLIC LOCAL
DE ASISTENTA SOCIALA
FOCSANI

SINDICATUL „SINTAX-2010 „
SINDICATUL „S PRIM LEX „
din cadrul Primariei Municipiului
FOCSANI

ACORD COLECTIV

Avand in vedere prevederile art.72 din Legea nr.188/1999 privind Statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, Legii privind salarizarea unitara a personalului platit din fondurile publice nr.284/2010, Hotararii Guvernului nr.833/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si incheierea acordurilor colective, cu modificarile si completarile ulterioare, Legii Dialogului social nr.62/2011 si ale Legii nr.571/2003 privind Codul fiscal;

- văzând avizul consultativ favorabil acordat de comisia paritară a funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistența Sociala Focsani pentru Acordul colectiv al funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistența Sociala Focsani

Se încheie prezentul acord colectiv între cele două părți:

1. Directorul executiv al Serviciul Public Local de Asistența Sociala Focsani
și
2. Organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistența Sociala Focsani, respectiv „SINTAX-2010” si” S PRIM LEX „, reprezentate prin președinții de organizații.

SCOPUL SI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul acord colectiv 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, privind promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Acordul colectiv urmărește eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorate din raporturile de serviciu.

Obiectul acordului colectiv 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 pregătirii profesionale, precum și obligațiile partilor privind realizarea scopului propus.

CAP.I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale acordului colectiv recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea prezentului acord colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acordul colectiv atrage răspunderea civilă și după caz, disciplinară, a părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Orice modificare a prezentului acord colectiv se face numai prin acordul de vointă al partilor.

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

(3) Modificarile aduse prezentului acord colectiv vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către parti.

Art.3. (1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea acordului colectiv sau a modificărilor la acordul colectiv.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu instituția precum și organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului acord colectiv.

Art.4 (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului acord colectiv sunt de competența comisiei paritare, constituită conform legii.

(2) Comisia paritară se va întruni la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării solicitării de întrunire a comisiei paritare și va adopta avize consultative cu unanimitate de voturi a membrilor săi. În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari comunică în scris că din motive obiective, nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți. Prezența membrilor convocați la ședință este obligatorie.

(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 colectiv, la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției, urmărește permanent realizarea acordului colectiv și întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordului colectiv, pe care le comunică conducătorului instituției și organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”.

Art.5. (1) Clauzele prezentului acord colectiv produc efecte pentru toți funcționarii publici indiferent de data numirii acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acordul colectiv.

Art.6. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public, 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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (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 la solicitarea șefului direct, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, funcționarii publici au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează după caz, cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

CAP. II CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.9. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 publici, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.10. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar funcționarii publici trebuie să realizeze potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

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

Art.11. Locurile de muncă din Primăria Municipiului Focșani sunt locuri de muncă normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru funcționarii publici.

Art.12. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) respectarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), menit să asigure confortul fizic al funcționarilor publici, în orice anotimp, în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatura 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, cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare angajat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare funcționar public, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției sau mijloace proprii, conform legii;

(2) Funcționarii publici sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.13. Pentru diminuarea factorilor de stres specific activității din administrația publică, conducătorul instituției cu consultarea organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focșani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preantâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a funcționarilor.

Art.14. (1) Instituția publică va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care le reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

(2) Instituția publică va asigura reprezentanților autorității de autorizare din domeniul transporturilor, echipament reflectorizant cu însemnele autorității publice locale, pentru efectuarea controlului privind desfășurarea serviciilor de transport public local.

Art.15. (1) Funcționarii publici 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.16. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

Art.17. (1) În baza prevederilor art. 72 din Legea nr. 188/1999 republicată în anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, funcționarilor publici li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă funcționarilor publici pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective NU se va acorda în următoarele situații:

- a) funcționarilor publici aflați în concediu de maternitate;
- b) funcționarilor publici aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) funcționarilor publici aflați în concediu de studii;
- d) funcționarilor publici aflați în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.
- e) funcționarilor publici care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.III PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.18. (1) Conducătorul institutiei, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție muncii.

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

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare funcționar public, echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apă plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;

e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea funcționarilor publici sau a altor cetățeni, fiecare funcționar public are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

CAP. IV - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.19. (1) Părțile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de funcționari publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.20. (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) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.21. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Sociala Focsani vor fi negociate cu președintele organizației sindicale reprezentative a funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Sociala Focsani „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” și prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

Art.22. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea funcționarilor publici la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.23. (1) Funcționarii publici beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile instituției în care funcționarul public își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, funcționarului public respectiv i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției deținute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Funcționarii publici care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. 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 respectivi, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Serviciul Public Local de Asistență Sociala Focsani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Primăria Municipiului Focșani.

Art.24. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

CAP.V- OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.25. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui funcționar public în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului acord colectiv și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții funcționarilor publici.

(2) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor acordului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;
- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul acord cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(3) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sunt reprezentanții oficiali ai funcționarilor publici, în fața conducerii instituției, care îi recunoaște ca factori de progres și va susține activitatea acestora. Legătura cu organizațiile sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” trebuie să se bazeze pe încredere, buna credință și promptitudine.

(4) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea președinților organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea acordului colectiv, 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.

(5) Președinții organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici din cadrul Serviciul Public Local de Asistență Socială Focsani, „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor acordului colectiv în interiorul instituției.

Art.26. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita președinții organizațiilor sindicale „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau

sportiv. La şedinţele în care se discută problemele funcţionarilor publici cu privire la condiţiile de muncă şi regulamentul intern, organizaţiile sindicale „SINTAX 2010” şi „S PRIM LEX” vor participa în mod obligatoriu.

(2) Preşedinţii organizaţiilor sindicale „SINTAX 2010” şi „S PRIM LEX” sunt anunţaţi de îndată ce s-a hotărât organizarea şedinţelor, fiind comunicată şi ordinea de zi a şedinţei.

(3) Conducătorul instituţiei va pune la dispoziţia preşedinţilor organizaţiilor sindicale „SINTAX 2010” şi „S PRIM LEX” şi va asigura acestora accesul la informaţii şi documente, iar preşedinţilor organizaţiilor sindicale „SINTAX 2010” şi „S PRIM LEX” sunt obligaţi să păstreze confidenţialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituţiei se obligă să comunice din timp preşedinţilor organizaţiilor sindicale „SINTAX 2010” şi „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici”

Art.27. „Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea preşedinţilor organizaţiilor sindicale „SINTAX 2010” şi „S PRIM LEX”.

Art.28. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului acord colectiv se vor include în bugetul de venituri şi cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focşani.

Art.29. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu se soluţionează pe cale amiabilă sau în baza legislaţiei speciale.

Art.30. Dispoziţiile prezentului acord se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale.

Art.31. De prevederile prezentului acord colectiv beneficiază conform statului de funcţii şi organigramei aprobate, funcţionarii publici din Primăria Municipiului Focşani.

Art.32. Prevederile prezentului acord colectiv intră în vigoare începând cu data de 01 septembrie 2015.

SERVICIUL PUBLIC LOCAL DE ASISTENTA SOCIALA FOCSANI

Director executiv
ec. Ciobotaru Mihai Ioan

**PREŞEDINTE ORGANIZAŢIE
SINDICAT „SINTAX 2010”**
V.Taban

**PREŞEDINTE ORGANIZAŢIE
SINDICAT „S PRIM LEX”**
I.Soare

VIZAT,
Primarul
Municipiului Focsani,
Ing. Decebal Bacinschi

PREŞEDINTE DE ŞEDINŢĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCSANI
Eduard Marian Corhană

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCSANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 6
la Hotărârea nr. 230/2015

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
SERVICIUL PUBLIC LOCAL
DE ASISTENTA SOCIALA FOCSANI
Nr. _____

SINDICATUL „SINTAX-2010 „
SINDICATUL „S PRIM LEX „
din cadrul Primariei Municipiului
FOCSANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificările și completările ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Directorul executiv al Serviciului Public Local de Asistență Socială Focșani
și

2. Organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, reprezentate prin președinții de organizații, în interesul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, în cadrul Serviciului Public Local de Asistență Socială Focșani.

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Organizația de sindicat „SINTAX-2010” și Organizația de sindicat „S PRIM LEX”.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul al Serviciului Public Local de Asistență Socială Focșani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publica va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezinta în fata instantelor de judecata, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de munca din Serviciul Public Local de Asistență Socială Focșani, sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea organizațiilor sindicale „S’PRIM-LEX” și „SINTAX-2010” vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Servicului Public Local de Asistența Socială Focșani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

- b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;
- d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.
- e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.22.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;
- c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;
- d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;
- e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;
- e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană

angajată pe bază de contract individual de muncă are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.23. (1) Femeile au dreptul conform legislatiei interne si conventiilor internationale la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau compatibile, fiind interzisa orice discriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedica pentru încadrare si promovare.

(3) Femeile gravide începand cu luna a 5-a vor fi trimise in deplasare in alte localitati, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au in ingrijire copii de varsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati, pentru durata mai mare de 1 zi, decat cu acordul lor, cu exceptia cursurilor de perfectionare profesionala.

Art.24. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor pana la implinirea varstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.25. (1) Reincadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamanal. Repausul saptamanal se acordă de regula sambata si duminica.

Art.27. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou – 1 si 2 ianuarie;
- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;
- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui acordata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfarsitul anului urmator in perioada solicitata de catre persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de catre conducatorul institutiei, cu acordul organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in urmatoarele cazuri:

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla in concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicita concediu inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat sa indeplineasca indatoriri publice, obligatii militare, altele decat serviciul militar in termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, caz in care data inceperii concediului va fi cea indicata in recomandarea medicala.

(3) Programarea concediului de odihna mai poate fi modificata si in alte situatii pentru motive justificate, la solicitarea scrisa a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihna suplimentare in conditiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihna persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu, la solicitarea celui in cauza.

Art.33. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, in conditiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensionează, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihnă proportional cu perioada lucrata până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice conventie prin care se renunța total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.37. (1) În afara concediului de odihnă, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucrătoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de către conducătorul instituției.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fără plată în condițiile prevăzute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art.40.(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducătorul instituției poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual și numai dacă absența ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducătorului instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuielile instituției, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile compartimentului în care persoana angajată pe bază de contract

individual de muncă își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției deținute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate să se angajeze în scris ca vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. În cazul nerespectării angajamentului, acestea 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 persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Primăriei Municipiului Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Primăria Municipiului Focșani.

Art.44. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 45. (1) Partile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.46. (1) Formarea profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diploma eliberată în condițiile legii,

b) prin sintagma „formare profesională continuă” se înțelege orice procedură prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematica generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Partile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Local de Asistență Socială Focșani vor fi negociate cu președinții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” și vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) să stabilească sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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.49. Principalele obligații și îndatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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 sefului ierarhic superior despre existența unor abateri, nereguli;
- e) interdicția prezentării la muncă în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de muncă;
- g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă la executarea oricărui lucru și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;
- h) să aibă o ținută morală și vestimentară decentă.

Art.50. Raspunderea disciplinara.

(1) Încalcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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

angajate pe bază de contract individual de muncă, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.51. (1) Raspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.52. Raspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terte personale, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 52 se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.54. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.56. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

(2) Legătura cu organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea instituției se obliga sa asigure, la cererea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.57. (1) Conducatorul instituției are obligatia de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” sunt anunțați de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul instituției va pune la dispozitia organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” si va asigura acestora accesul la informatii si documente, iar reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010 și „S PRIM LEX” sunt obligați sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul instituției se obliga sa comunice din timp organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

Art.59. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al Municipiului Focsani.

Art.60. Conflictele de munca ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.61. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Local de Asistență Socială Focșani, conform statului de funcții și organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

SERVICIUL PUBLIC LOCAL

DE ASISTENȚA SOCIALĂ FOCȘANI

Director executiv
ec. Ciobotaru Mihai Ioan

SINDICATUL „SINTAX 2010”

Președinte,

SINDICATUL „S’PRIM-LEX”

Președinte,

**AVIZAT,
PRIMAR**

Ing. Decebal Bacinschi

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,

SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI

Eduard Marian Corhană

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCȘANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 7
la Hotărârea nr. 230/2015

ROMÂNIA
JUDEȚUL VRANCEA
CONSILIUL LOCAL FOCȘANI
POLIȚIA LOCALĂ A MUNICIPIULUI FOCȘANI

ACORD COLECTIV

Având în vedere prevederile art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 3 pct. 1 și art. 9 pct. 1 din Carta Europeană a Autonomiei Locale, art. 120 din, Constituția României, Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare, Legii Dialogului social nr. 62/2011 și ale Legii nr. 571/2003 – Codul fiscal;

- văzând avizul consultativ favorabil acordat de Comisia paritară a funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani pentru Acordul Colectiv de Muncă al funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani.

Se încheie prezentul Acord Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

1. Poliția Locală a municipiului Focșani prin Directorul executiv;
2. Funcționarii publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, reprezentați de reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani.

SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul Acord Colectiv de Muncă are ca scop asigurarea unui corp profesionist de funcționari publici capabili să ridice nivelul de performanță instituțională și să ofere servicii publice transparente, eficiente și imparțiale, în interesul cetățenilor, prin constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, realizării protecției sociale a funcționarilor publici, stabilității în funcție a acestora, eliminării conflictelor de muncă, preîntâmpinării grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Obiectul Acordului Colectiv de Muncă 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 și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZIȚII GENERALE

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

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

Art.2.(1) Prezentul Acord Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 1 an de la data semnării acestuia de către părți.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță Acordul 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, dar numai mult de 24 de luni de la data încheierii acestuia.

Art.3.(1) Orice modificare a prezentului Acord 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 Colectiv de Muncă vor face obiectul unui Act Adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice la cererea reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea acordului colectiv.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu instituția precum și reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului Acord Colectiv de Muncă.

Art.5.(1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord Colectiv de Muncă sunt de competența Comisiei paritare, constituită conform legii.

(2) Comisia paritară se va întruni la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii de întrunire a comisiei paritare și va adopta avize consultative cu votul a jumătate plus unul din numărul membrilor săi. În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari comunică în scris că din motive obiective nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți. Prezența membrilor convocați la ședință este obligatorie.

(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 Colectiv de Muncă, la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției, urmărește permanent realizarea acordului colectiv și întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor Acordului Colectiv de Muncă, pe care le comunică conducătorului instituției și reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani.

Art.6.(1) Clauzele prezentului Acord Colectiv de Muncă produc efecte pentru toți funcționarii publici, indiferent de data numirii acestora.

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

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

(2) Pentru personalul cu norma 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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin Regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.8.Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin Regulamentul intern.

Art.9. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează și se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii, numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, funcționarii publici au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

Art.10.(1) Munca prestată în intervalul orar dintre orele 22 și 06, cu posibilitatea abaterii cu o ora în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor la salariu potrivit legislației în vigoare.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI, PREMII, STIMULENTE

Art.11. (1) Pentru munca prestată fiecare funcționar public are dreptul la un salariu în bani.

(2) Salariul de baza este stabilit prin Decizia directorului executiv al Poliției Locale a municipiului Focșani și se compune dintr-o parte fixă

reprezentând salariul de încadrare și o parte variabilă compusă din sporuri, indemnizații, alocații și alte adaosuri la salariile de baza prevăzute de actele normative în vigoare sau câștigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.12.(1) În baza prevederilor art.72 din Legea nr.188/1999, republicată anul 2007, cu modificările și completările ulterioare, funcționarilor publici li se acoperă lunar o parte din cheltuielile, în cuantum de 900 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și pentru îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta adecvată exercitării unei funcții publice;

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii;

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțită de documente justificative;

(4) Compensația lunară se acordă funcționarilor publici pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă. Se actualizează anual în luna ianuarie a fiecărui an, cu rata inflației comunicată de Institutul Național de Statistică.

5) Compensația lunară prevăzută la alin (1) NU se va acorda în următoarele situații:

a) funcționarilor publici aflați în concediu de maternitate, sau concediu medical;

b) funcționarilor publici aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) funcționarilor publici aflați în concediu de studii sau alte concedii fără plată;

d) funcționarilor publici ale căror raporturi de serviciu au fost suspendate potrivit legii;

e) funcționarilor publici care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

Art.13. Funcționarii publici beneficiază de următoarele sporuri prevăzute de legislația în vigoare:

a) pentru lucrul în timpul nopții, în condițiile prevăzute la art. 10 din prezentul contract, un spor de 25% din salariul de bază, în conformitate cu prevederile art. 17 din Legea nr. 284/2010;

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

Art.14.(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 publici care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15.(1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar funcționarii publici trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

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

Art.16.(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul Poliției Locale a municipiului Focsani a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc), confort fizic funcționarilor publici în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc);

d) dotarea fiecărui funcționar public cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare funcționar public a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrana, medicamentele, cărțile, legislația etc., pentru fiecare funcționar public;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Funcționarii publici sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletelor emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.17. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea reprezentanților funcționarilor publici vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a funcționarilor.

Art.18.(1) Funcționarii publici 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.19. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.20.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul Poliției Locale a municipiului Focșani sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

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

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcția publică cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare funcționar public echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția 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 compartimentul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate 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 sau a altor cetățeni, fiecare funcționar public 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.21. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durate mai mari de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.22. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.23. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de serviciu pe perioada în care funcționarul public se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.24.Funcționarul public are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbăta și duminica.

Art.25. 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;
- Rusaliile – prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfântul Andrei - 30 noiembrie;
- 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.

Art.26.(1) Funcționarii publici au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată cuprinsă între 21 și 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 funcționarul public 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 acesta.

Art.27.Conducătorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât funcționarii publici să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.28.(1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducătorul instituției, cu acordul reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani. Reprezentanții funcționarilor publici vor primi cu cel puțin 3 zile înainte informațiile necesare privind programarea concediilor.

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

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

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

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

d) funcționarul public 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.

Art.29. Funcționarii publici au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.30.(1) Pentru perioada concediului de odihnă funcționarul public beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

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

(3) Pentru funcționarii publici care nu au lucrat tot timpul anului în Poliția Locală a municipiului Focșani, indemnizația de concediu se acordă proporțional cu perioada în care au lucrat în cadrul instituției, luându-se în calcul salariul de baza brut din ultima lună de activitate anterioară plecării în concediu.

Art.31. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu al funcționarului public.

Art.32.(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea funcționarului public pentru motive obiective, în condițiile legii.

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

Art.33. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.34. (1) În afara concediului de odihnă, funcționarii publici au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria funcționarului public – 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– 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 de către conducătorul instituției.

Art.35. (1) Funcționarii publici au dreptul anual la concedii fără plată, a căror durată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

– susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitare sau postuniversitare, curs fără frecvență sau la distanță, a examenelor de an universitar, cât și examenului de licență, disertație sau masterat, pentru funcționarii care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

(2) Funcționarii publici au dreptul la concedii fără plată fără limită prevăzută la alin. (1), în cazul tratamentului medical efectuat în țară sau 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/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) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decât cele prevăzute mai sus, funcționarii publici au dreptul la concediu fără plată ce nu poate depăși 90 zile lucrătoare într-un an calendaristic;

(4) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de funcționar public.

Art.36. (1) Funcționarii publici au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională;

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

Art.37. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea funcționarului public pe perioada formării profesionale pe care funcționarul public o urmează din inițiativa sa;

(2) Conducătorul instituției poate respinge solicitarea funcționarului public numai cu acordul reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani numai dacă absența funcționarului public ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art.38. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducătorului instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art.39. (1) Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea funcționarilor publici la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

(2) Funcționarii publici 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.40. Funcționarii publici 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 între 2 și 5 ani în instituție. 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 respectivi, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

Art.41. 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.42.(1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de funcționari publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.43.(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) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.44. (1) Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.45. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să organizeze munca funcționarilor publici la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) să stabilească sarcinile de serviciu ale funcționarilor publici 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.46. (1) Principalele obligații și îndatoriri ale funcționarilor publici 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 sau identificarea unor abateri, nereguli;
- e) interdicția prezentării la serviciu în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) să aibă un comportament corect, civilizat și adecvat funcției exercitate în cadrul relațiilor cu colegii, precum și cu persoanele din afara instituției, atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui;
- g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața funcționarilor publici sau a altor persoane, fiecare funcționar are obligația de a participa, indiferent de funcția 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 exemplară;
- i) să aibă o ținută vestimentară decentă.

(2) Încălcarea obligațiilor și îndatoririlor de la alin.(1) se constată de comisia de disciplină.

(3) Următoarele fapte se sancționează de ordonatorul de credite cu neacordarea compensației lunare pentru luna în care au fost săvârșite, la propunerea șefului ierarhic:

- a) întârzierea, mai mult de 3 zile în cursul unei luni, cu depășirea orei de începere a programului de lucru cu mai mult de 20 min. Pontajele vor fi întocmite de șefii ierarhici din instituție;
- b) refuzul rămânerii peste programul de lucru în vederea terminării unor lucrări cu caracter urgent;

c) refuzul funcționarilor publici de a participa la acțiunile organizate de instituție, la care le este solicitată prezența;

d) divulgarea către terțe persoane a unor informații de natură a crea prejudicii instituției;

e) ieșiri repetate din instituție, în timpul orelor de program, care nu au legătură cu atribuțiile de serviciu;

f) nefinalizarea lucrărilor la plecarea în concediu;

g) predarea lucrărilor cu depășirea termenului stabilit de șeful ierarhic sau de lege;

h) folosirea calității de angajat la Poliția Locală a municipiului Focșani în scopuri personale sau folosirea numelui unei persoane din conducerea instituției în vederea rezolvării unor situații personale;

i) executarea unor lucrări care nu au legătură cu serviciul sau interesele instituției sau soluționarea unor probleme de interes personal în timpul serviciului;

j) inducerea în eroare a conducătorilor instituției prin prezentarea unor fapte nereale ca fiind adevărate sau a unor fapte false ca fiind adevărate;

Art.47. Răspunderea disciplinară:

(1) Încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite funcționarilor publici prin lege, precum și prin Regulamentul intern, constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru funcționarii publici se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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 funcționarului public, dacă acesta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.48. (1) Răspunderea contravențională a funcționarilor publici este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, funcționarul public se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.49. Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.50. Recuperarea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 49 se dispune prin decizie a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.51. Răspunderea funcționarului public pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătura cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.52. Funcționarii publici trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.53. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui funcționar public în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului Acord Colectiv de Muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții funcționarilor publici.

(2) Reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, sunt reprezentanții oficiali ai funcționarilor publici în fața conducerii instituției, care îi recunoaște ca factor de progres și va susține activitatea acestora. Legătura cu organizația reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani accesul la documentele necesare pentru negocierea Acordului 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.

(4) Reprezentanții funcționarilor publici au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor Acordului Colectiv de Muncă în interiorul instituției.

Art.54. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita reprezentanții funcționarilor publici să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele funcționarilor publici cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția reprezentanților funcționarilor publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani și va

asigura acestora accesul la informații și documente, iar reprezentanții funcționarilor publici sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice reprezentanților funcționarilor publici din timp toate deciziile care privesc raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

Art.55. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentanților funcționarilor publici.

Art.56. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord Colectiv de Muncă se vor include în Bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de Consiliul Local Focșani.

Art.57. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.58. Dispozițiile prezentului Acord Colectiv de Muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.59. De prevederile prezentului Acord Colectiv de Muncă beneficiază conform statului de funcții și organigramei aprobate toți funcționarii publici din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani.

Art.60. Prevederile Acordului Colectiv de Muncă încheiat pentru anul anterior își încetează aplicabilitatea.

DIRECTOR EXECUTIV,
GHEORGHE ION

REPREZENTANȚI
FUNCȚIONARI PUBLICI

VIZAT
Primaria Focsani
Primar - Decebal Bacinschi,

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
CONSILIUL LOCAL FOCŞANI
POLIȚIA LOCALĂ A MUNICIPIULUI FOCŞANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Având în vedere prevederile titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 3 pct. 1 și art. 9 pct. 1 din Carta Europeană a Autonomiei Locale, art. 120 din, Constituția României și Legii nr. 571/2003 – Codul fiscal.

Se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

1. Poliția Locală a municipiului Focșani prin Directorul executiv;
2. Personalul angajat pe baza de contract individual de muncă din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, reprezentat de reprezentanții salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop asigurarea unui corp profesionist de salariați capabili să ridice nivelul de performanță instituțională și să ofere servicii publice transparente, eficiente și imparțiale, în interesul cetățenilor, prin constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, realizării protecției sociale a salariaților, stabilității în funcție a acestora, eliminării conflictelor de muncă, preîntâmpinării grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă.

Obiectul Contractului Colectiv de Muncă 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 și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1.(1) Părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

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

Art.2.(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 1 an de la data semnării acestuia de către părți.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul 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, darr numai mult de 24 de luni de la semnarea acestuia.

Art.3.(1) Orice modificare a prezentului 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 Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice la cererea reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și reprezentanții salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.5.(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării acestora.

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

Art.6.(1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu norma 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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin Regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin Regulamentul intern.

Art. 8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează și se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii, numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

Art.9.(1) Munca prestată în intervalul orar dintre orele 22 și 06, cu posibilitatea abaterii cu o ora în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor la salariu potrivit legislației în vigoare.

CAP. II. SALARIZARE, SPORURI, PREMII, STIMULENTE

Art.10. (1) Pentru munca prestată fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani.

(2) Salariul de baza este stabilit prin Decizia Directorului executiv și se compune dintr-o parte fixă reprezentând salariul de încadrare și o parte variabilă compusă din sporuri, indemnizații, alocații și alte adaosuri la salariile de bază prevăzute de actele normative în vigoare sau câștigate în instanță.

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

Art.11.(1) În vederea îmbunătățirii activității, responsabilizării, profesionalizării și fidelizării salariaților, li se acoperă o parte din cheltuieli, în cuantum de 600 lei pentru menținerea sănătății, securității muncii și pentru îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta adecvată statutului de angajat într-o instituție publică.

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii;

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțită de documente justificative;

(4) Compensația lunară se acordă salariaților pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă. Se actualizează anual în luna ianuarie a fiecărui an, cu rata inflației comunicată de Institutul Național de Statistică și se acordă salariaților pentru zilele lucrate.

(5) Compensația lunară prevăzută la alin (1) NU se va acorda în următoarele situații:

- a) salariaților aflați în concediu de maternitate, sau concediu medical;
- b) salariaților aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) salariaților aflați în concediu de studii sau alte concedii fără plată;
- d) salariaților ale căror raporturi de muncă au fost suspendate potrivit legii;
- e) salariaților care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

Art.12. Salariații beneficiază de următoarele sporuri prevăzute de legislația în vigoare pentru lucrul în timpul nopții, în condițiile prevăzute la art. 9 din prezentul contract, un spor de 25% din salariul de bază, în conformitate cu prevederile art. 17 din Legea nr. 284/2010;

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

Art.13.(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 salariaților care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.14. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar salariații trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

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

Art.15.(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul Poliției Locale a municipiului Focsani a fondurilor necesare, menite să asigure:

- a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;
- b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;
- c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (băi, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrana, medicamentele, cărțile, legislația etc., pentru fiecare salariat;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.16. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea reprezentanților salariaților vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a salariaților.

Art.17. (1) 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.18. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.19. (1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul Poliției Locale a municipiului Focșani sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

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

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare salariat, echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Salariații au următoarele obligații:

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

b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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 Biroul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;

e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea funcționarilor publici sau a altor cetățeni, fiecare 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.20. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru o durată mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.21. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.22. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se afla în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.23. Salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se contractă de regulă sâmbăta și duminica.

Art.24. 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;
- Rusaliile – prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august;
- Sfântul Andrei -30 noiembrie;
- 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.

Art.25. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată cuprinsă între 21 și 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 contractată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

(3) În situația în care salariatul nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va contracta până la sfârșitul anului următor în perioada solicitată de către salariat.

Art.26. Conducătorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât salariații să efectueze în fiecare an calendaristic, concediul de odihnă legal.

Art.27. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducătorul instituției, cu acordul reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani. Reprezentanții salariaților vor primi cu cel puțin 3 zile înainte informațiile necesare privind programarea concediilor.

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

a) salariatul se află în concediu medical, salariatul solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) salariatul 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 salariatului.

Art.28. Salariații au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.29. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă;

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

Art.30. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă al salariatului.

Art.31. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective, în condițiile legii.

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

Art.32. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.33. (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 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 salariatului – 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 salariatului de către conducătorul instituției.

Art.34. (1) Salariații au dreptul anual la concedii fără plată, a căror durată nu poate depăși 30 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitar sau postuniversitar, curs fără frecvență sau la distanță, a examenelor de an universitar, cât și examenului de licență, disertație sau masterat, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată fără limită prevăzută la alin. (1), în cazul tratamentului medical efectuat în țară sau 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/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) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decât cele prevăute mai sus, salariații au dreptul la concediu fără plată ce nu poate depăși 90 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(4) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de salariat.

Art.35. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art.36. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducătorul instituției poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani și numai dacă absența salariatului ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art.37. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducătorului instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în

anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art.38.(1) Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea salariaților la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

(2) Salariații 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.39.Salariații 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 între 2 și 5 ani în instituție. 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 contractate pe aceeași perioadă, cu excepția cazului în care salariații respectivi, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

Art.40.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.41.(1) Părțile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de salariați care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.42. (1) Formarea profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care un salariat 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 salariatul își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematică generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.43.(1) Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.44. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să organizeze munca salariaților la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) să stabilească sarcinile de muncă ale salariaților 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.45. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să organizeze munca funcționarilor publici la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) să stabilească sarcinile de serviciu ale funcționarilor publici 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.46. (1)Principalele obligații și îndatoriri ale salariaților 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 sau identificarea unor abateri, nereguli;
- e) interdicția prezentării la serviciu în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) să aibă un comportament corect, civilizat și adecvat funcției exercitate în cadrul relațiilor cu colegii, precum și cu persoanele din afara instituției, atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui;
- 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 sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția 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 exemplară;
- i) să aibă o ținută vestimentară decentă.

(2) Încălcarea obligațiilor și îndatoririlor de la alin.(1) se constată de comisia de disciplină.

(3) Următoarele fapte se sancționează de ordonatorul de credite cu neacordarea compensației lunare pentru luna în care au fost săvârșite, la propunerea șefului ierarhic:

- a) întârzierea, mai mult de 3 zile în cursul unei luni, cu depășirea orei de începere a programului de lucru cu mai mult de 20 min. Pontajele vor fi întocmite de șefii ierarhici și vor fi confirmate de sistemul electronic de acces în instituție;

b) refuzul rămânerii peste programul de lucru în vederea terminării unor lucrări cu caracter urgent;

c) refuzul salariaților de a participa la acțiunile organizate de instituție, la care le este solicitată prezența;

d) divulgarea către terțe persoane a unor informații de natură a crea prejudicii instituției;

e) ieșiri repetate din instituție, în timpul orelor de program, care nu au legătură cu atribuțiile de serviciu;

f) nefinalizarea lucrărilor la plecarea în concediu;

g) predarea lucrărilor cu depășirea termenului stabilit de șeful ierarhic sau de lege;

h) folosirea calității de angajat la Poliția Locală a municipiului Focșani în scopuri personale sau folosirea numelui unei persoane din conducerea instituției în vederea rezolvării unor situații personale;

i) executarea unor lucrări care nu au legătură cu serviciul sau interesele instituției sau soluționarea unor probleme de interes personal în timpul serviciului;

j) inducerea în eroare a conducătorilor instituției prin prezentarea unor fapte nereale ca fiind adevărate sau a unor fapte false ca fiind adevărate;

Art.47. Răspunderea disciplinară:

(1) Încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite salariaților prin lege, precum și prin Regulamentul intern, constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru salariați se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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 salariatului, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.48. (1) Răspunderea contravențională a salariaților este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, salariatul se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.49. Răspunderea civilă a salariatului se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.50. Recuperarea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 49 se dipune prin Decizie a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.51. Răspunderea salariatului pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.52. Salariații trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.53. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui salariat în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții salariaților.

(2) Reprezentanții salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani sunt reprezentanții oficiali ai salariaților în fața conducerii instituției, care îi recunoaște ca factor de progres și va susține activitatea acestora. Legătura cu organizația reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani accesul la documentele necesare pentru negocierea 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.

(4) Reprezentanții salariaților au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă în interiorul instituției.

Art. 54.(1) Conducătorul instituției are obligația de a invita reprezentanții salariaților să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele salariaților cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția reprezentanților salariaților din cadrul Poliției Locale a municipiului Focșani și va 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.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice reprezentanților salariaților din timp toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale salariaților.

Art.55. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art.56.Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de Consiliul Local Focșani.

Art.57. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.58. Dispozițiile prezentului Contract Colectiv de Muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.59.De prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă beneficiază conform statutului de funcții și organigramei aprobate, salariații din Poliția Locală a municipiului Focșani.

Art.60. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se va aplica de la data înregistrării la Agenția de Prestații Sociale Vrancea, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**DIRECTOR EXECUTIV,
ING.GHEORGHE ION**

**REPREZENTANȚI
Personal contractual,**

**VIZAT
Primaria Focsani
Primar - Decebal Bacinski,**

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin**

**Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană**

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCSANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 9
la Hotărârea nr. 230/2015

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
CONSILIUL LOCAL FOCSANI
DIRECTIA DE DEVOLTARE
SERVICII PUBLICE - FOCSANI
Nr. _____

SINDICATUL DIRECTIEI DE
DEZVOLTARE SERVICII
PUBLICE FOCSANI

Nr. _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificarile si completarile ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. **Directia de Dezvoltare Servicii Publice Focsani** , reprezentata prin director ing. Mocanu Laurentiu

si

2. **Sindicatul Directiei de Dezvoltare Servicii Publice** reprezentat prin președinte de organizație dl. Voicu Stoian, in interesul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă în cadrul Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani.

SCOPUL SI 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 si imparțial, în interesul cetățenilor, precum si al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de munca, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea masurilor referitoare la componenta si folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de munca, sănătatea și securitatea în munca, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Sindicatul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea președintelui organizației sindicale, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și Sindicatul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produce efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani , indiferent de durata contractului

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu norma întreagă durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de munca este de regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Instituația publică va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de munca din cadrul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, , precum și asigurarea achiziționării ținutei de lucru decente în raport cu specificitatea postului ocupat;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a

capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu Sindicatul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă în funcții de conducere , referent, inspector de specialitate , consilier juridic, subinginer, medic veterinar , secretar dactilograf, arhivar, magaziner li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă .

(2) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă în funcțiile de muncitor necalificat , muncitor calificat ,casier, sofer ,paznic,ingrijitor

li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 750 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare.

(3) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(4) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(5) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(6) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate și în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concedii fără plată;

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

f) persoanele angajate pe baza de contract individual de muncă care este suspendat în situațiile absențelor nemotivate de la serviciu;

CAP. IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.22.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instrucțiuni pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

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

b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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 lucratorul desemnat, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;

e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.23. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.24. (1) Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

(2) Barbatii au dreptul la concediu paternal pentru cresterea si ingrijirea copiilor pana la varsta de 2 ani.

Art.25. (1) Reincadrarea femeilor/barbatilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamânal. Repausul saptamanal se acordă de regula sambata si duminica.

Art.27. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou – 1 si 2 ianuarie;
- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;
- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 20 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui acordata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfârșitul anului urmator in perioada solicitata de catre persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de catre conducatorul institutiei, cu acordul organizatiei sindicale.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in urmatoarele cazuri:

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicita concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihnă persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

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

Art.33. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensionează, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.37. (1) În afara concediului de odihnă, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.40.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze in scris ca vor lucra

în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. În cazul nerespectării angajamentului, acestea 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 persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Direcția de Dezvoltare Servicii Publice Focșani.

Art.44. 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. 45. (1) Partile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul organizației sindicale în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acesteia în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.46. (1) Formarea profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diploma eliberată în condițiile legii,

b) prin sintagma „formare profesională continuă” se înțelege orice procedură prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematica generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Partile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focșani, vor fi negociate cu președintele sindicatului din cadrul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focșani și vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

- a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;
- b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;
- c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.49. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

- a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;
- b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;
- c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;
- d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;
- e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;
- f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;
- g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariatilor sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;
- h) sa aiba o tinuta morala si vestimentara decenta.

Art.50. Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) In stabilirea si aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- cercetarea prealabila a faptei savarsite, strangerea probelor;
- ascultarea persoanei invinuite si luarea unei declaratii;
- verificarea apararii persoanei invinuite.

(3) La stabilirea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care a fost savarsita, gradul de vinovatie al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, daca aceasta a mai avut alte abateri, precum si de consecintele abaterii.

Art.51. (1) Raspunderea contraventionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajata potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focsani.

Art.52. Raspunderea civila a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului institutiei in care functioneaza;

b) pentru nerestituirea in termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele platite de institutie, in calitate de comitent, unor terte personale, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse institutiei in situatiile prevazute la art. 52 se dispune prin dispozitie a conducatorului institutiei pe baza unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile, sau dupa caz prin asumarea unui angajament de plata, in conditiile legii.

Art.54. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infractiunile savarsite in timpul muncii sau in legatura cu atributiile functiei pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.56. (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă in conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de Sindicatul Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani.

(2) Legatura cu Sindicatul Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani trebuie sa se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea instituției se obliga sa asigure, la cererea Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani, accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.57. (1) Conducatorul instituției are obligatia de a invita reprezentanții Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani, sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, reprezentanții Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani, vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani, sunt anunțați de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul instituției va pune la dispozitia Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani si va asigura acestora accesul la informatii si documente, iar reprezentanții Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani sunt obligați sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul instituției se obliga sa comunice din timp Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea Sindicatului Directiei de Dezvoltare Servicii Publice Focsani.

Art.59. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focsani.

Art.60. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.61. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Direcției de Dezvoltare Servicii Publice Focsani conform statului de funcții și organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

**DIRECTOR, SINDICATUL DIRECTIEI DE DEZVOLTARE
SERVICII PUBLICE FOCSANI**

Ing. Mocanu Laurentiu

**Președinte,
Voicu Stoian**

**Vizat,
Primaria Focsani,
Ing Decebal Bacinschi**

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin**

**Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corbăna**

TEATRUL MUNICIPAL
FOCSANI

REPREZENTANTII SALARIATILOR
TEATRULUI MUNICIPAL FOCSANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicată, cu modificările și completările ulterioare ;

se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Directorul Teatrului Municipal Focșani

și

2. Reprezentanții Salariaților din cadrul Teatrului Municipal Focșani

SCOPUL ȘI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială .

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componența și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și, semnat de către părți, produce efecte pentru salariații Teatrului Municipal Focșani.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea reprezentanților salariaților Teatrului, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția, reprezentată prin director, precum și salariații Teatrului Municipal Focșani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Focșani.

(2) În situațiile în care, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu norma 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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau câștigate în instanță.

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

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract

individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, 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.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Instituția va asigura, contra cost, robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de muncă din cadrul Teatrului Municipal Focșani, sunt locuri de muncă normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (băi, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de

muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la

locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc. pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității Teatrului care presupun lucrul cu publicul, fie din partea actorilor care sunt nevoiți să facă față unui public gălăgios și să susțină spectacolul în parametrii artistici, fie din partea personalului rămas care, din lipsa unui personal specializat, este nevoit să conducă publicul în sală, să vegheze la păstrarea liniștii pe parcursul spectacolului.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrană, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii - vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Focsani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective, nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.22. (1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apă minerală sau apă plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

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

b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat, situate 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 persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă 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.23. (1) Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a, vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.24. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copiii cu handicap.

Art.25. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbata și duminica.

Art.27. 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;
- Rusaliile - prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului - 15 august
- Sfântul Apostol Andrei - 30 noiembrie
- 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.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă

au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată cuprinsă între 21 și 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 persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducătorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducătorul instituției, cu acordul reprezentanților salariaților.

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

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se află în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihnă persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

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

Art.33. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezența acesteia la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă, care se pensionează, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihnă proportional cu perioada lucrată până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.37. (1) În afara concediului de odihnă, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului – 3 zile
- e) control medical anual - o zi lucrătoare;
- f) donatorii de sânge - conform legii.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de către conducătorul instituției.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fără plată în condițiile prevăzute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art.40. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducătorul instituției poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual și numai dacă absența ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducătorului instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile compartimentului în care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției deținute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă, care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate să se angajeze în scris că vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. În cazul nerespectării angajamentului, acestea 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 persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu

au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Teatrului Municipal Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Teatrul Municipal Focșani.

Art.44. 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. 45. (1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității instituției.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul salariaților în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.46. (1) Formarea profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematică generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Focșani, vor fi negociate cu reprezentanții salariaților și vor fi prevazute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

a) să organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;

b) să stabilească sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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.49. Principalele obligații și îndatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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 muncă în stare de ebrietate și a consumului de bauturi alcoolice în timpul programului de lucru;

f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de muncă;

g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția 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.50. Răspunderea disciplinară.

(1) Încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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 angajate pe bază de contract individual de muncă, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.51. (1) Răspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului - verbal de constatare a contravenției și

de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focsani.

Art.52. Răspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care funcționează;
- b) pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 52, se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.54. Răspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.56. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de salariații Teatrului Municipal Focsani.

(2) Legătura cu salariații Teatrului Municipal Focsani trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care

reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

(4) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea salariaților săi, accesul la documentele necesare pentru negocierea 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.57. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita reprezentanții salariaților să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural. La ședințele în care se discută problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții salariaților vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții salariaților sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția salariaților și va 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.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice din timp salariaților T.M.F. toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art.59. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.60. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă

se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.61. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Teatrului Municipal Focșani conform statului de funcții și organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE

DIRECTOR,

Sorin Francu

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,

Paula Grosu _____

Adrian Rădulescu _____

Dorina Grama _____

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCŞANI
CONSILIUL LOCAL

Anexa nr. 11
la Hotărârea nr. 230/2015

ATENEUL POPULAR
„MR.GH.PASTIA” FOCŞANI

Personal contractual
ATENEUL POPULAR FOCŞANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr.53/2003, cu modificările şi completările ulterioare,
- în baza prevederilor Legii nr.62/2011 – Legea dialogului social republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părţi contractante:

1. Managerul Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focşani
şi
2. Reprezentantul salariaţilor Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focşani, ales în interesul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, în cadrul Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focşani.

SCOPUL ŞI OBIECTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispoziţiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient şi imparţial, în interesul cetăţenilor, precum şi al autorităţilor şi instituţiilor publice din administraţia publică, protecţia socială a salariaţilor, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum şi asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiţii a obligaţiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relaţii de servicii echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, prin crearea de oportunităţi egale şi remuneraţie egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor şi normelor unitare privind stabilirea şi acordarea salariului şi a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului individual de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenţa şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, sănătatea şi securitatea în muncă, programul zilnic de lucru şi perfecţionarea profesională.

CAP.I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2. (1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Ateneul Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an, dar nu mai mult de 24 de luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4 (1) Conducătorul instituției publice, la cererea reprezentantului salariaților, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă, instituția precum și salariații Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6.(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8.(1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută e conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9.(1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau câștigate în instanță.

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

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, 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.14.(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legale de protecția muncii, asigurând condiții mai bune de muncă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15.(1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Instituția publică va sigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de muncă din Ateneul Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani, sunt locuri de muncă normale stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17.(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (băi, grupuri sanitare, etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletelor emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18.(1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.19. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.20.(1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1.000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii - vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminare cauzelor ce determină absențele pentru incapacitate

temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă.

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă tuturor persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

- a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;
- b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de creștere copil până la vârsta de 2 ani;
- c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;
- d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și pentru alte tipuri de concedii.
- e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.21. (1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul instituției sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

(a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada seznului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

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

b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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 responsabilul PSI și apoi Directorul unității când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă 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.22. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durata mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.23. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.24. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă, sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.25. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

Art.26. 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;
- Rusaliile – prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august;
- Sfântul Apostol Andrei – 30 noiembrie;
- 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.

Art.27. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată cuprinsă între 21 – 25 de zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă.

(2) Concediul anual de odihnă va fi efectuat integral, fie fracționat, iar una dintre fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 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 persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.28. Conducătorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

Art.29. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducătorul instituției, cu acordul salariaților.

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

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se află în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemată să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care începerea 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 solicitare scrisă a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.30. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.31. (1) Pentru perioada concediului de odihnă, persoana angajată cu contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

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

Art.32. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.33. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezența acesteia la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

Art.34. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensionează, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată până la data încetării raporturilor de muncă, urmare pensionării.

Art.35. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art.36. (1) În afara concediului de odihnă, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile libere de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului – 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucrătoare;
- f) donatorii de sânge – conform legii.

2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de către conducătorul instituției.

Art.37. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fără plată în condițiile prevăzute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art.39. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducătorul instituției poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentantului personalului contractual și numai dacă absența ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art.40. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducătorului instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin.(1).

Art.41. Conducătorul instituției va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

Art.42. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiază de concedii de studii, potrivit legii. În cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile compartimentului în care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției deținute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate să se angajeze în scris că vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. În cazul nerespectării angajamentului, acestea 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 persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Ateneul Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani.

Art.43. 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.44. (1) Părțile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității specifice instituției.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul salariaților în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de Managerul unității atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.45. (1) Formare profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematica generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum și a trimerii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art.46. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ateneului Popular „Mr. Gh. Pastia” Focșani vor fi negociate cu reprezentantul salariaților și vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.47. Conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) să stabilească sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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.48. Principalele obligații și îndatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă 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 noremelor de protecția muncii și PSI și legii privind protecția mediului;
- d) înștiințarea de îndată a Directorului despre existența unor abateri, nereguli;
- e) interdicția prezentării la muncă în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de muncă;
- g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția 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.49. Răspunderea disciplinară.

(1) Încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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 angajate pe bază de contract individual de muncă, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.50. (1) Răspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.51. Răspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care funcționează;
- b) pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.52. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art.52 se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.53. Răspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.54. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.55.(1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de toți salariații.

(2) Legătura cu organizațiile salariații trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure :

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte salariații în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul anual sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea profesională și formarea profesională;
- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;
- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract colectiv, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;
- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele competente.

(4) Conducerea instituției se obligă să asigure, la cererea salariaților, accesul la documentele necesare pentru negocierea 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.56. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita reprezentantul salariaților să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentantul salariaților va participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentantul salariaților este anunțat de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

(3) Conducătorul instituției va pune la dispoziția salariaților și va asigura acestora accesul la informații și documente, iar reprezentantul salariaților este obligat să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituției se obligă să comunice din timp salariaților toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.57. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea salariaților.

Art.58. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.59. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.60. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.61. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ateneului Popular „Mr.Gh.Pastia” Focșani, conform statului de funcții și organigramei aprobate.

Art.62. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE :

ATENEULUI POPULAR „Mr.Gh.Pastia”

Reprezentantul salariaților,

**MANAGER,
Gheorghită Valentin**

Ec. RotaruSândica

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin**

**Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană**

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
CANTINA DE AJUTOR SOCIAL
FOCSANI

Reprezentant personal contractual
din cadrul Cantinei de Ajutor
Social Focsani

Nr. _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificările și completările ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Cantina de ajutor social Focșani

și

2. Personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de munca, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru personalul angajat pe baza de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 de luni de la data încheierii .

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea personalul angajat pe baza de contract individual de muncă , reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și personalul angajat pe baza de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, indiferent de data angajării acestora.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu norma întreagă durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de munca este de regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art. 12. (1) Personalul contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani va beneficia de spor pentru conditii periculoase sau vatamatoare, de pana la 15% din salariul de baza, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective, poate fi acordat personalului salarizat potrivit anexelor I/1 – I/4.

(2) Locurile de munca, marirea concreta a sporului pentru conditii periculoase sau vatamatoare, categoriile de personal, precum si conditiile de acordare a acestora se stabilesc avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, de expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens, prin regulament aprobat de catre ordonatorul principal de credite sau, dupa caz, a reprezentantilor personalului contractual, avizat de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si Ministerul Finantelor Publice.

(3) Sporurile la salariul de baza, care sunt specifice unor domenii bugetare si care se acorda personalului contractual din respectivele domenii, sunt prevazute, dupa caz, in anexele care cuprind salariile de baza pentru personalul din unitatile bugetare din aceste domenii.

Art.13. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.14. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

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

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

Art.16. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publica va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezinta in fata instantelor de judecata, precum si cotizatia lunara in cuantumul prevazut de legislatia in vigoare.

(4) In conformitate cu HG 1048/2006, art. 10, institutia va asigura si va distribui gratuit echipamentul de protectie) si materiale igienico-sanitare ,conform Legii nr.319/2006 art.14 si art.15 tuturor salariatilor unitatii.

Art.17. Locurile de munca din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislatia in vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.18. (1) In vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariatilor în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametri normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.19. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea personalului angajat pe baza de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.20. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.21. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.22. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.23.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fania -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

f) sa asigure apa minerala sau apa plata tot pe toata perioada anului pentru scaderea riscului imbolnavirilor profesionale conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

a) sa cunoască si sa respecte regulile si instructiunile de protectia muncii specifice activității prestate;

b) atunci când se prezintă la muncă cat si in timpul muncii, sa fie in deplina capacitate de munca, astfel încât sa nu se expună la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;

c) sa anunte in cel mai scurt timp conducatorul unitatii, cand observa o defectiune la instalatia electrica sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) sa utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate in incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea si inlaturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza viata sau sanatatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetateni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.24. (1) Femeile au dreptul conform legislatiei interne si conventiilor internationale la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau compatibile, fiind interzisa orice discriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedica pentru încadrare si promovare.

(3) Femeile gravide începand cu luna a 5-a vor fi trimise in deplasare in alte localitati, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au in ingrijire copii de varsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati, pentru durata mai mare de 1 zi, decat cu acordul lor, cu exceptia cursurilor de perfectionare profesionala.

Art.25. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor pana la implinirea varstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.26. (1) Reincadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevestita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.27. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamânal. Repausul saptamanal se acordă de regula sambata si duminica.

Art.28. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou – 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie Ziua Unirii Principatelor Romane
- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;
- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.29. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 10 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui acordata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfârșitul anului urmator in perioada solicitata de catre persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

(4) Persoanele angajate pe baza de contract individual de munca au dreptul la o zi lucratoare libera pentru ingrijirea sanatatii copilului, denumita in continuare „liberul” si se acorda in conditiile prevazute de lege , in scopul de a asigura posibilitatea parintilor sau reprezentantilor legali ai copilului de a verifica anual starea de sanatate a acestuia .

Art.30. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.31. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de catre conducatorul institutiei, cu acordul personalului angajat pe baza de contract individual de munca, reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in urmatoarele cazuri:

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemată să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.32. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.33. (1) Pentru perioada concediului de odihnă persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de vouchere de vacanță care se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat potrivit legii al cărui nivel maxim reprezintă contravaloarea a 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată pentru un salariat în decursul unui an fiscal .

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte 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 muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.35. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

Art.36. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensionează, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

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

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

Art.38. (1) In afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.40. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.41.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.42. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.43. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.44. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevestita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

acordat, în limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se plătesc salariul de baza corespunzător funcției detinute și celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate să se angajeze în scris ca vor lucra în instituție între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă. În cazul nerespectării angajamentului, acestea 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 persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Cantinei de Ajutor Social Focsani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Cantina de Ajutor Social Focsani.

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) Partile sunt de acord ca pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducătorul instituției recunoaște rolul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani în activitatea de pregătire profesională prin implicarea acestora în activitatea de pregătire alături de conducătorii compartimentelor atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.47. (1) Formarea profesională a salariaților are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoana angajată pe bază de contract individual de muncă își completează

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.48. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, vor fi negociate cu personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani și vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.49. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;

b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;

c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.50. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;

b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;

c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;

d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;

e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;

f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;

g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariatilor sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;

h) sa aiba o tinuta morala si vestimentara decenta.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina -
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

Art.51. Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) In stabilirea si aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- cercetarea prealabila a faptei savarsite, strangerea probelor;
- ascultarea persoanei invinuite si luarea unei declaratii;
- verificarea apararii persoanei invinuite.

(3) La stabilirea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care a fost savarsita, gradul de vinovatie al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, daca aceasta a mai avut alte abateri, precum si de consecintele abaterii.

Art.52. (1) Raspunderea contraventionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajata potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contraventiei si de aplicare a sanctiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plangere la Judecatoria Focsani.

Art.53. Raspunderea civila a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajeaza:

a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului institutiei în care functioneaza;

b) pentru nerestituirea in termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele platite de institutie, in calitate de comitent, unor terte personale, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

Art.54. Repararea pagubelor aduse institutiei in situatiile prevazute la art. 52 se dipune prin dispozitie a conducatorului institutiei pe baza unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile, sau dupa caz prin asumarea unui angajament de plata, in conditiile legii.

Art.55. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infractiunile savarsite in timpul muncii sau in legatura cu atributiile functiei pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

Art.56. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.57. (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani.

(2) Legatura cu personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani trebuie sa se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au imbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;
- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

lizarea sarcinilor; ților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta,

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea institutiei se obliga sa asigure, la cererea personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.58. (1) Conducatorul institutiei are obligatia de a invita personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani va participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentantii personalului angajat pe baza de contract individual de munca in cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, sunt anunțati de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul institutiei va pune la dispozitia personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani si va asigura acestuia accesul la informatii si documente, iar reprezentantii personalului angajat pe baza de contract individual de munca in cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani sunt obligati sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul institutiei se obliga sa comunice din timp personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.59. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani.

Art.60. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al Municipiului Focsani.

Art.61. Conflictetele de munca ce apar in derularea raporturilor de muncă se solutioneaza pe cale amiabila sau in baza legislatiei speciale.

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

Art.62. Dispozitiile prezentului contract colectiv de muncă se intregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

Art.63. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiaza personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Cantinei de Ajutor Social Focsani, conform statului de functii si organigramei aprobate.

Art.64. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

PERSONALUL CONTRACTUAL,
Lungu Angela –
Feroiu Lucian –
Mandes Oana-Madalina –
Baciu Fanuta –
Velcinski Ion –
Lazar Sevastita –
Dumitriu Cristina –
Panzaru Victor –
Nistoroiu Fanica –
Negrea Maria -

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Catalin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

DIRECTOR,
Ec. Lungu Angela

Contabil Sef,
Ec. Feroiu Lucian

Lungu Angela -
Baciu Fanuta -
Velcinski Ion -
Dumitriu Cristina-
Nistoroiu Fanica -

Feroiu Lucian -
Mandes Oana-Madalina -
Lazar Sevastita -
Panzaru Victor -
Negrea Maria -

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
CAMINUL PENTRU PERSOANE
VÂRSTNICE FOCSANI
Nr. _____

REPREZENTANTI
Personal contractual din cadrul
Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,
- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificarile si completările ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Căminul pentru Persoane Vârstnice Focșani
- și
2. Personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani.

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul al Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 munca este de regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de

repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art. 12 (1) Personalul contractual medico-sanitar, auxiliar sanitar și de îngrijire al Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani va beneficia de spor pentru activități care se desfășoară în condiții de muncă deosebită, de 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective, care poate fi acordat personalului sanitar potrivit anexelor I/1-I/4.

(2) Locurile de muncă, mărirea concretă a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare, categoriile de personal, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de autoritățile abilitate în acest sens, prin regulament aprobat de către ordonatorul principal de credite, sau, după caz, a reprezentanților personalului contractual, avizat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Finanțelor Publice.

(3) Sporurile la salariul de bază, care sunt specifice unor domenii bugetare și care se acordă personalului contractual din respectivele domenii, sunt prevăzute, după caz, în anexele care cuprind salariile de bază pentru personalul din unitățile bugetare din aceste domenii.

Art.13. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.14. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

Art.15. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, 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 persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.16. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Instituția publică va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

(4) În conformitate cu HG 1048/2006, art. 10 instituția va asigura și va distribui gratuit echipamentul de protecție și materiale igienico-sanitare, conform Legii nr. 319/2006 art. 14 și art. 15, tuturor salariaților unității.

Art.17. Locurile de muncă din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani, sunt locuri de muncă normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.18. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

- b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;
- c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (bai, grupuri sanitare etc.);
- d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;
- e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;
- f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.19. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat prin reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.20. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.21. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.22. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.IV. PROTECTIA MUNCII. P.S.I.

Art.23.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

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

b) atunci când se prezintă la muncă cât și în timpul muncii, 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate în incinta instituției;

e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetățeni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

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

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art.25. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.26. (1) Reincadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de muncă pe perioada în care salariatul se afla în concediu de sarcină și lauzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu platit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.27. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

Art.28. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de rusalii;
- 25 august - Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României
- 1 decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- Câte 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art.29. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă platit cu o durată cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, în funcție de vechimea în muncă.

(2) Concediul anual de odihnă va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucratoare, 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 persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.30. Conducatorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă 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 de către conducatorul instituției, cu acordul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat prin reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani.

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

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.32. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art.33. (1) Pentru perioada concediului de odihnă persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea 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 muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.35. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechemă persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

Art.36. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensionează, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a 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, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare;

c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;

- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.40. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.41.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.42. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.43. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.44. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze în scris ca vor lucra în institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe

perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Căminul pentru Persoane Vârstnice Focșani.

Art.45. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 46. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani în activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora în activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregatire.

Art.47. (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala” se intelege orice procedura prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata în conditiile legii,

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi completeaza cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.48. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani vor fi negociate cu personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani și vor fi prevazute obligatoriu în bugetul institutiei.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.49. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

- a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;
- b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;
- c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.50. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

- a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;
- b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;
- c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;
- d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;
- e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;
- f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;
- g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariatilor sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;
- h) sa aiba o tinuta morala si vestimentara decenta.

Art.51. Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) In stabilirea si aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- cercetarea prealabila a faptei savarsite, strangerea probelor;
- ascultarea persoanei invinuite si luarea unei declaratii;
- verificarea apararii persoanei invinuite.

(3) La stabilirea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care a fost savarsita, gradul de vinovatie al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, daca aceasta a mai avut alte abateri, precum si de consecintele abaterii.

Art.52. (1) Raspunderea contraventionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajata potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.53. Raspunderea civila a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de institutie, în calitate de comitent, unor terte personale, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.54. Repararea pagubelor aduse institutiei în situațiile prevăzute la art. 52 se dispune prin dispoziție a conducătorului institutiei pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.55. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.56. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.57. (1) Conducătorul institutiei recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani

(2) Legătura cu personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul institutiei se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

- să consulte personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;

- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani , referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea instituției se obliga sa asigure, la cererea personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani, accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.58. (1) Conducatorul instituției are obligatia de a invita personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, personalul angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani sunt anunțați de îndată ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul instituției va pune la dispozitia personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani si va asigura acestora accesul la informatii si documente, iar reprezentanții personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani sunt obligați sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul institutiei se obliga sa comunice din timp personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.59. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani.

Art.60. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al Municipiului Focsani.

Art.61. Conflictetele de munca ce apar in derularea raporturilor de muncă se solutioneaza pe cale amiabila sau in baza legislatiei speciale.

Art.62. Dispozitiile prezentului contract colectiv de muncă se intregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

Art.63. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiaza personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Căminului pentru Persoane Vârstnice Focșani, conform statului de functii si organigramei aprobate.

Art.64. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

DIRECTOR,
Dr. Anca Lărgeanu-Apostol

Reprezentanții personalului contractual

VIZAT,
PRIMARIA FOCȘANI
Ing. Decebal Bacinschi

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Catalin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
CLUB SPORTIV MUNICIPAL
FOCSANI 2007

Reprezentant personal contractual
din cadrul Clubului Sportiv
Municipal Focsani 2007

Nr. _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificarile si completarile ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Directorul executiv al Clubului Sportiv Municipal Focsani 2007

și

2. Personalul angajat pe baza de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focsani 2007.

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Personalul angajat pe baza de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul al Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 munca este de regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

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

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publica va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezintă în fața instanțelor de judecată, precum și cotizația lunară în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.16. Locurile de munca din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007, sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislația în vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP. IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.22.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

a (2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

a) sa cunoască si sa respecte regulile si instructiunile de protectia muncii specifice activității prestate;

b) atunci când se prezintă la muncă cat si in timpul muncii, sa fie in deplina capacitate de munca, astfel încât sa nu se expună la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;

c) sa anunte in cel mai scurt timp Serviciul administrativ, cand observa o defectiune la instalatia electrica sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) sa utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate in incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea si inlaturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza viata sau sanatatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetateni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.23. (1) Femeile au dreptul conform legislatiei interne si conventiilor internationale la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau compatibile, fiind interzisa orice discriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedica pentru încadrare si promovare.

(3) Femeile gravide începand cu luna a 5-a vor fi trimise in deplasare in alte localitati, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au in ingrijire copii de varsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati, pentru durata mai mare de 1 zi, decat cu acordul lor, cu exceptia cursurilor de perfectionare profesionala.

Art.24. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor pana la implinirea varstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.25. (1) Reincadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamânal. Repausul saptamanal se acordă de regula sambata si duminica.

Art.27. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou – 1 si 2 ianuarie;
- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;

- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui acordata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfârșitul anului urmator in perioada solicitata de catre persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de catre conducatorul institutiei, cu acordul reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in urmatoarele cazuri:

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla in concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicita concediu inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat sa indeplineasca indatoriri publice, obligatii militare, altele decat serviciul militar in termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, caz in care data inceperii concediului va fi cea indicata in recomandarea medicala.

(3) Programarea concediului de odihna mai poate fi modificata si in alte situatii pentru motive justificate, la solicitarea scrisa a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihna suplimentare in conditiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihna persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu, la solicitarea celui in cauza.

Art.33. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, in conditiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensioneaza, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

Art.37. (1) In afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.40.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze în scris ca vor lucra în institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007.

Art.44. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 45. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 în activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora în activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare

pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.46. (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala” se intelege orice procedura prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata in conditiile legii,

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi completeaza cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Servicului Public Creșe din municipiul Focșani vor fi negociate cu reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007și vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;

b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;

c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.49. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;

b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;

c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;

d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;

e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;

f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;

g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent

de funcția sau postul pe care îl ocupa la executarea oricărui lucru și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;

h) să aibă o ținută morală și vestimentară decentă.

Art.50. Raspunderea disciplinara.

(1) Încălțarea unei sau mai multora dintre obligațiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- 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 angajate pe bază de contract individual de muncă, dacă aceasta a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

Art.51. (1) Raspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focșani.

Art.52. Raspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terte personale, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 52 se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.54. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile săvârșite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupa se angajează potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PARTILOR

Art.56. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de

muncă și se obliga să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007.

(2) Legătura cu reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);
- să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femei gravide și pentru femeile care alăptează;
- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;
- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea instituției se obliga să asigure, la cererea reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007, accesul la documentele necesare pentru negocierea 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.57. (1) Conducătorul instituției are obligația de a invita reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La ședințele în care se discută problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea sedintelor, fiind comunicată și ordinea de zi a sedinței.

(3) Conducatorul instituției va pune la dispoziția reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 și va asigura acestora accesul la informații și documente, iar reprezentanții personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul instituției se obligă să comunice din timp reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007 toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentanților personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007.

Art.59. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aproba de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.60. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.61. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Clubului Sportiv Municipal Focșani 2007, conform statului de funcții și organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

**CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL
FOCȘANI 2007**
Director executiv
Marian Rădulescu

**REPREZENTAȚII PERSONALULUI
contractual din cadrul Clubului Sportiv
Municipal Focșani 2007**

**AVIZAT,
PRIMAR
Ing. Decebal Bacinschi**

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin,**

**Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană**

R O M A N I A
JUDETUL VRANCEA
MUNICIPIULUI FOCSANI
CONSILIUL LOCAL
ANSAMBLUL FOLCLORIC
TARA VRANCEI FOCSANI

Anexa nr. 15
la Hotărârea nr. 224/2015

Reprezentantii
personalului contractual din cadrul
Ansamblului folcloric
TARA VRANCEI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificările și completările ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Ansamblul folcloric TARA VRANCEI Focsani reprezentat prin Director și
2. Personalul angajat pe baza contractului individual de munca , reprezentat de reprezentantii salariaților din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de munca, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

(3) Conducerea instituției va asigura afisarea în instituție , a textului prezentului contract colectiv de muncă , astfel încât salariații să ia cunoștința de conținutul lui .

(4) Reprezentanții salariaților și conducerea instituției vor verifica modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract și vor asigura coroborarea prevederilor regulamentului de organizare și funcționare a instituției , precum și a regulamentului de ordine interioară , cu prevederile din contract .

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie după aprobarea bugetului instituției, pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru personalul angajat pe baza de contract individual de muncă , reprezentat de reprezentanții salariaților din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI .

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani , va furniza, cu cel puțin 5 zile înainte ,informatii care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și Personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii salariaților din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani , indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu norma întreagă durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de munca este de regula uniforma în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

(4) Salariul de baza se stabilește , pentru fiecare salariat , prin evaluare , potrivit legii , în raport cu calificarea sa , cu importanța și complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat conform fisei postului , cu pregătirea și competența sa profesională .

Art.10. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. (1) Personalul contractual încadrat în condiții deosebite de muncă, condiții grele, periculoase sau vătămătoare poate beneficia de un spor de până la 15% din salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, concedii suplimentare.

(2) Sporurile la salariul de bază, care sunt specific unor domenii bugetare și care se acordă personalului contractual din respectivele domenii, sunt prevăzute, după caz, în anexele care cuprind salariile de bază pentru personalul din unitățile bugetare din aceste domenii.

Art.13. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art. 14. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de 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 persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

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

(2) Directorul institutiei va asigura organizarea rationala a muncii pe fiecare loc de munca , stabilind sarcini si responsabilitati menite sa asigure utilizarea integral si eficienta a timpului de lucru de catre fiecare salariat in parte .

(3) Sarcinile repartizate fiecarui salariat vor fi dimensionate si programate astfel incat sa asigure un ritm normal de lucru la o intensitate a efortului fizic sau intelectual si o tensiune nervoasa care sa nu conduca la solicitarea fizica si psihica excesiva a salariatilor .

(4) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.16. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publica va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezinta in fata instantelor de judecata, precum si cotizatia lunara in cuantumul prevazut de legislatia in vigoare.

Art.17. Locurile de munca din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI sunt locuri de munca normale si locuri de munca deosebite stabilite prin legislatia in vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.18. (1) In vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.19. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din instituțiile de spectacole și concerte, conducătorul instituției, cu consultarea personalului angajat pe baza de contract individual de muncă, reprezentat de reprezentanții salariaților din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani, vor asigura un program de lucru menit să deservească interesul publicului și să preîntâmpine factorii de stres generați de o prelungită activitate scenica.

Art.20. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.21. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.22. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii - vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă, materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;

b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;

d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.

e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP. IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art. 23. (1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodica a instalațiilor electrice, de încălzire si a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor

d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum si instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) sa remedieze in cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrica, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) sa asigure apa minerala sau apa plata pe toata perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au următoarele obligații:

a) sa cunoască si sa respecte regulile si instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) atunci când se prezintă la muncă cat si in timpul muncii, sa fie in deplina capacitate de munca, astfel încât sa nu se expună la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;

c) sa anunte in cel mai scurt timp conducatorul unitatii, cand observa o defectiune la instalatia electrica sau orice alte defectiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) sa utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate in incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea si inlaturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza viata sau sanatatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetateni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.24. (1) Femeile au dreptul conform legislatiei interne si conventiilor internationale la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau compatibile, fiind interzisa orice discriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedica pentru încadrare si promovare.

(3) Femeile gravide începand cu luna a 5-a vor fi trimise in deplasare in alte localitati, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au in ingrijire copii de varsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati, pentru durata mai mare de 1 zi, decat cu acordul lor, cu exceptia cursurilor de perfectionare profesionala.

Art.25. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor pana la implinirea varstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.26. (1) Reincadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.27. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamănal. Repausul saptamanal se acordă de regula sambata si duminica.

(2) Pentru personalul artistic si etnic din institutiile de spectacole sau concerte , zilele de sambata , duminica si , dupa caz , zilele de sarbatoare legala sunt considerate zile lucratoare , repausul legal saptamanal putand fi acordat in alte zile ale saptamanii (art.15 , alin.3 din Legea nr.353/2007 pentru aprobarea O.G. nr.21/2007 privind institutiile si companiile de spectacole sau concerte , precum si desfasurarea activitatii de impresariat artistic).

Art.27. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou - 1 si 2 ianuarie;
- Sfintele Pasti - prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii - 1 mai;
- Rusaliile - prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului - 15 august
- Sfantul Apostol Andrei - 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei - 1 decembrie;
- Craciunul - 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.29. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui acordata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfârșitul anului urmator in perioada solicitata de catre persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.30. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.31. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de catre conducatorul institutiei, cu acordul personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii salariatilor.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in urmatoarele cazuri:

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla in concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicita concediu inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat sa indeplineasca indatoriri publice, obligatii militare, altele decat serviciul militar in termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, caz in care data inceperii concediului va fi cea indicata in recomandarea medicala.

(3) Programarea concediului de odihna mai poate fi modificata si in alte situatii pentru motive justificate, la solicitarea scrisa a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.32. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihna suplimentare in conditiile legii.

Art.33. (1) Pentru perioada concediului de odihna persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu, la solicitarea celui in cauza.

Art.34. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.35. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, in conditiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.36. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensioneaza, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.37. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

Art.38. (1) In afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului- 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil - 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil - 3 zile lucratoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual - o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange - conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.40. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.40.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.42. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.43. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze in scris ca vor lucra în

institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Ansamblul folcloric TARA VRANCEI Focșani.

Art.45. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime în munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 46. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii salariatilor din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregatire.

Art.47. (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala" se intelege orice procedura prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata in conditiile legii,

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi completeaza cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.48. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani , vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei .

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.49. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

- a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;
- b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;
- c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.50. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

- a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;
- b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;
- c) respectarea normelor de protectia muncii si protectia mediului;
- d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;
- e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;

f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;

g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;

h) sa aiba o tinuta morala si vestimentara decenta.

Art.51. Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) In stabilirea si aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- cercetarea prealabila a faptei savarsite, strangerea probelor;
- ascultarea persoanei invinuite si luarea unei declaratii;
- verificarea apararii persoanei invinuite.

(3) La stabilirea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care a fost savarsita, gradul de vinovatie al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, daca aceasta a mai avut alte abateri, precum si de consecintele abaterii.

Art.52. (1) Raspunderea contraventionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajata potrivit legii.

(2) Impotriva procesului - verbal de constatare a contraventiei si de aplicare a sanctiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plangere la Judecatoria Focsani.

Art.53. Raspunderea civila a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajeaza:

- a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului institutiei in care functioneaza;
- b) pentru nerestituirea in termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele platite de institutie, in calitate de comitent, unor terte personale, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

Art.54. Repararea pagubelor aduse institutiei in situatiile prevazute la art. 52 se dipune prin dispozitie a conducatorului institutiei pe baza unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile, sau dupa caz prin asumarea unui angajament de plata, in conditiile legii.

Art.55. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infractiunile savarsite in timpul muncii sau in legatura cu atributiile functiei pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

Art.56. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.57. (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă in conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani ;

(2) Legatura cu personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani trebuie sa se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

- să consulte personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;

- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s- au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani , referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea institutiei se obliga sa asigure, la cererea personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de

muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

Art.58. (1) Conducatorul institutiei are obligatia de a invita personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani ,sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.

La sedintele in care se discuta problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentantii personalului angajat pe baza de contract individual de munca din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani sunt anunţati de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul institutiei va pune la dispozitia personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani si va asigura acestora accesul la informatii si documente, personalul angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani sunt obligati sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul institutiei se obliga sa comunice din timp personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.59. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea personalului angajat pe baza de contract individual de munca , reprezentat de reprezentantii personalului contractual din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani ;

Art.60. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al Municipiului Focsani.

Art.61. Conflictele de munca ce apar in derularea raporturilor de muncă se solutioneaza pe cale amiabila sau in baza legislatiei speciale.

Art.62. Dispozitiile prezentului contract colectiv de muncă se intregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

Art.63. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiaza personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Ansamblului folcloric TARA VRANCEI Focsani , conform statului de functii si organigramei aprobate .

Art.64. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PARTI CONTRACTANTE

MANAGER ,
MARIA MURGOCI

Reprezentantii personalului contractual
COZMA EUGEN
BALAUCĂ IULIAN
MACIUCĂ MARIA

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin

Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCȘANI
Eduard Marian Corhană

ROMANIA
JUDETUL VRANCEA
SERVICIUL PUBLIC
CREȘE DIN MUNICIPIUL FOCSANI
Nr. _____

SINDICATUL „SINTAX-2010 „
SINDICATUL „S PRIM LEX „
din cadrul Primăriei Municipiului
FOCSANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

- în temeiul prevederilor titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare,

- în baza prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social republicata, cu modificările și completările ulterioare ;

Se încheie prezentul contract colectiv între cele două părți contractante:

1. Directorul executiv al Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani
- și
2. Organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, reprezentate prin președinții de organizații, în interesul personalului angajat pe bază de contract individual de muncă, în cadrul Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani.

SCOPUL SI 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 autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă, prin promovarea unor relații de servicii echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la componenta și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă 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 privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2.(1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 12 luni și semnat de către părți, produce efecte pentru Organizația de sindicat „SINTAX-2010” și Organizația de sindicat „S PRIM LEX”.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu un an dar nu mai mult de 24 luni de la data încheierii.

Art.3. (1) Orice modificare a prezentului 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 contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice, la cererea președinților organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.5. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru tot personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul al Serviciului Public Local Creșe Focșani, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

Art.6. (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care personalul angajat pe bază de contract individual de muncă îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(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 munca este de regula uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

Art.7. Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art.8. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.9. (1) Pentru munca prestată fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile precum și alte drepturi bănești prevăzute de lege sau castigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art.10. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă vor beneficia de sporurile prevăzute de legislația în vigoare precum și de cele câștigate în instanță.

Art.11. (1) Instituția publică este obligată în condițiile legii, să despăgubească persoana angajată pe bază de contract individual de muncă în cazul în care aceasta din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

(2) Conducătorul instituției are obligația să asigure persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta, prin organele de paza.

Art.12. Toate drepturile bănești cuvenite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art.13. (1) Răspunderea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se antrenează în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări, din partea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

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

Art.14. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.15. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă pe linie de protecția muncii.

(3) Institutia publica va asigura contra cost robele de reprezentare pentru consilierii juridici care o reprezinta in fata instantelor de judecata, precum si cotizatia lunara in cuantumul prevazut de legislatia in vigoare.

Art.16. Locurile de munca din Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani, sunt locuri de munca normale, stabilite prin legislatia in vigoare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.17. (1) In vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

d) dotarea fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de munca, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrană, medicamente, cărți, legislație, etc., pentru fiecare salariat, în scopul menținerii constante a sănătății și a capacității de muncă în parametrii normali, precum și securității muncii și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

(3) Decontarea cheltuielilor pentru navetă, la și de la locul de muncă a funcționarilor publici și a personalului contractual, care efectuează zilnic naveta între localitatea de reședință/domiciliu și Municipiul Focșani, unde aceștia desfășoară activitatea.

1. Autoritatea administrației publice locale va cuprinde în bugetul local sume destinate decontării cheltuielilor cu efectuarea navetei, finanțarea acestor cheltuieli va fi asigurată din veniturile proprii ale bugetului local.

2. Pentru a putea beneficia de decontarea cheltuielilor cu efectuarea deplasării la serviciu, navetiștii trebuie să înainteze o cerere în acest sens și să prezinte lunar documente justificative.

3. Sunt acceptate la decont biletele emise zilnic de operatorii de transport auto/feroviar utilizate în luna precedentă, numai în situațiile în care pe ruta respectivă nu se emit abonamente.

4. Decontarea cheltuielilor pentru beneficiarii care fac naveta cu autoturismul proprietate personală, se face la valoarea unui abonament pentru ruta respectivă sau pentru distanțe similare.

5. Decontarea navetei se realizează proporțional cu perioada de activitate din cadrul unei luni calendaristice, pe baza pontajului lunar și se face integral, în luna următoare depunerii documentelor.

6. Decontarea navetei nu se poate realiza pentru perioada concediilor de odihnă/boală sau a suspendării contractului individual de muncă.

Art.18. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea organizațiilor sindicale „S’PRIM-LEX” și „SINTAX-2010” vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.19. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă sunt obligate 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.20. Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

Art.21. (1) Persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă li se acoperă lunar o parte din cheltuielile cu hrana, medicamente, în cuantum de 1000 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă (prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: investigații, consultații, analize, altele decât cele realizate anual) de către medicul de medicina muncii – vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținuta decentă la locul de muncă).

(2) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(3) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, fără a fi însoțite de documente justificative.

(4) Compensația lunară se acordă persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Servicului Public Creșe din municipiul Focșani pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(5) Compensația lunară pentru obținerea acestor obiective nu se va acorda în următoarele situații:

- a) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de maternitate;
- b) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu de studii;
- d) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă aflate în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii.
- e) persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

CAP.IV. PROTECȚIA MUNCII. P.S.I.

Art.22.(1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea în procesul muncii a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la numirea în funcție cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;
- c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;
- d) pentru fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;
- e) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- f) să asigure apa minerală sau apa plată pe toată perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă 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 muncă cât și în timpul muncii, 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, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) sa utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate in incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea si inlaturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza viata sau sanatatea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sau a altor cetateni, fiecare persoană angajată pe bază de contract individual de muncă are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

CAP.V. MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.23. (1) Femeile au dreptul conform legislatiei interne si conventiilor internationale la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau compatibile, fiind interzisa orice discriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedica pentru încadrare si promovare.

(3) Femeile gravide începand cu luna a 5-a vor fi trimise in deplasare in alte localitati, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au in ingrijire copii de varsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati, pentru durata mai mare de 1 zi, decat cu acordul lor, cu exceptia cursurilor de perfectionare profesionala.

Art.24. Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor pana la implinirea varstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art.25. (1) Reincadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

CAP.VI. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art.26. (1) Persoana angajată pe bază de contract individual de muncă are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamănal. Repausul saptamanal se acordă de regula sambata si duminica.

Art.27. Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou – 1 si 2 ianuarie;
- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;
- Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august
- Sfantul Apostol Andrei – 30 noiembrie
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

Art.28. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durată cuprinsă între 21 și 25 de zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă.

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

(3) În situația în care acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihna pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor în perioada solicitată de către persoana angajată pe bază de contract individual de muncă.

Art.29. Conducătorul instituției are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art.30. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducătorul instituției, cu acordul organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

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

a) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se afla în concediu medical, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

d) persoana angajată pe bază de contract individual de muncă 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 odihna mai poate fi modificată și în alte situații pentru motive justificate, la solicitarea scrisă a persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.31. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la concedii de odihna suplimentare în condițiile legii.

Art.32. (1) Pentru perioada concediului de odihna persoana angajată pe bază de contract individual de muncă beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

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

Art.33. Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă al persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.34. (1) Concediul de odihna poate fi întrerupt la cererea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema persoana angajată pe bază de contract individual de muncă din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta acesteia la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

Art.35. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care se pensioneaza, au dreptul în anul respectiv, la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata până la data încetării raporturilor de muncă, urmare a pensionării.

Art.36. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

Art.37. (1) In afara concediului de odihna, persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

Art.38. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul anual la concedii fara plata in conditiile prevazute de Legea 53/2003;

(2) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.39. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art.40.(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă numai cu acordul reprezentanților personalului contractual si numai daca absenta ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art.41. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel puțin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art.42. Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

Art.43. (1) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă respective i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă care urmeaza forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligate sa se angajeze in scris ca vor lucra în institutie între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă. In cazul nerespectarii angajamentului, acestea vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi acordate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă respective, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

In cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani.

Art.44. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.VII. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 45. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul organizatiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” in activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de persoane angajate pe bază de contract individual de muncă care vor beneficia de programul de pregatire.

Art.46. (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala” se intelege orice procedura prin care o persoană angajată pe bază de contract individual de muncă dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata in conditiile legii,

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care persoana angajată pe bază de contract individual de muncă isi completeaza

cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă, precum si a trimerii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

Art.47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesionala a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din cadrul Servicului Public Creșe din municipiul Focșani vor fi negociate cu președinții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” și vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

CAP.VIII. DISCIPLINA MUNCII

Art.48. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

a) sa organizeze munca persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;

b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;

c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

Art.49. Principalele obligatii si indatoriri ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă sunt:

a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;

b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;

c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;

d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta unor abateri, nereguli;

e) interdictia prezentarii la muncă in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;

f) comportarea corecta in cadrul relatiilor de muncă;

g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariaților sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;

h) sa aiba o tinuta morala si vestimentara decenta.

Art.50. Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) In stabilirea si aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă se vor efectua în mod obligatoriu:

- cercetarea prealabilă a faptei savarsite, strangerea probelor;
- ascultarea persoanei invinuite și luarea unei declarații;
- verificarea apărării persoanei invinuite.

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

Art.51. (1) Raspunderea contravențională a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă este angajată potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, persoana angajată pe bază de contract individual de muncă se poate adresa cu plângere la Judecătoria Focsani.

Art.52. Raspunderea civilă a persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă se angajează:

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

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

c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terte personale, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.53. Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 52 se dispune prin dispoziție a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, sau după caz prin asumarea unui angajament de plată, în condițiile legii.

Art.54. Raspunderea persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă pentru infracțiunile savarsite în timpul muncii sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

Art.55. Persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

CAP.IX. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art.56. (1) Conducătorul instituției recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

(2) Legătura cu organizațiile sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine.

(3) Conducătorul instituției se obligă să asigure:

- condițiile de muncă în relațiile de muncă privind realizarea sarcinilor;
- fondurile necesare respectării prevederilor contractului colectiv;
- să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

- să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;

- să prevadă în bugetul local sume necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a angajaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

- să asigure programe de reconversie profesională pentru acei angajați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii);

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

- să inițieze, în timp util, încheierea de acte adiționale la prezentul contract cu sindicatul, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducere a numărului de angajați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

- fondurile și condițiile necesare pentru efectuarea examenului medical la angajare, a controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, în conformitatea cu Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările ulterioare;

- protecția salariaților împotriva amenințărilor, insultelor, calomniilor și violențelor, cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică, Poliția Locală, precum și prin asistență juridică asigurată gratuit, de către consilierii juridici ai instituției.

(4) Conducerea instituției se obliga să asigure, la cererea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”, accesul la documentele necesare pentru negocierea 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.57. (1) Conducatorul instituției are obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX 2010” și „S PRIM LEX” să participe la sedințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedințele în care se discută problemele persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea sedintelor, fiind comunicată și ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul instituției va pune la dispoziția organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” și va asigura acestora accesul la informații și documente, iar reprezentanții organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” sunt obligați să pastreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul instituției se obliga să comunice din timp organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX” toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale persoanelor angajate pe bază de contract individual de muncă.

Art.58. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea organizațiilor sindicale „SINTAX-2010” și „S PRIM LEX”.

Art.59. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aproba de către Consiliul Local al Municipiului Focșani.

Art.60. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Art.61. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art.62. De prevederile prezentului contract colectiv de muncă beneficiază personalul angajat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Serviciului Public Creșe din municipiul Focșani, conform statutului de funcții și organigramei aprobate.

Art.63. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare și se aplică de la data înregistrării la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Vrancea.

PĂRȚI CONTRACTANTE:

**SERVICIUL PUBLIC CREȘE
DIN MUNICIPIUL FOCSANI**

Director executiv
Ioana Isac

SINDICATUL „SINTAX 2010”
Președinte,

SINDICATUL „S’PRIM-LEX”
Președinte,

**AVIZAT,
PRIMAR
Ing. Decebal Bacinschi**

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Vrabie Cătălin

**Contrasemnează,
SECRETARUL MUNICIPIULUI FOCSANI
Eduard Marian Corhană**