

**JUDEȚUL ARGEȘ
ORAȘUL MIOVENI
CONSILIUL LOCAL**

PROIECT DE HOTĂRÂRE NR. 167/13.12.2017
privind aprobarea modelelor cadru ale Acordului colectiv și
Contractului colectiv de muncă pentru funcționarii publici și personalul contractual
din cadrul Unității Administrativ Teritoriale a Orașului Mioveni

Consiliul local al orașului Mioveni, județul Argeș, întrunit în ședință ordinară azi,
_____;

Având în vedere:

- Expunerea de motive a Primarului orașului Mioveni, înregistrată la nr. 32226/13.12.2017;
- Raportul nr. 32227/13.12.2017, întocmit de biroul Resurse Umane, prin care propune spre aprobare modelele cadru ale Acordului colectiv și Contractului colectiv de muncă pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Unității Administrativ Teritoriale a orașului Mioveni;
- procesul verbal cu nr. 32164/12.12.2017 privind negocierea Acordului colectiv cu reprezentanții funcționarilor publici din cadrul Unității Administrativ Teritoriale a Orașului Mioveni;
- procesul verbal cu nr. 32165/12.12.2017 privind negocierea Contractului colectiv de muncă cu reprezentanții salariaților care au calitatea de personal contractual din cadrul Unității Administrativ Teritoriale a Orașului Mioveni;
- Avizele comisiilor de specialitate ale consiliului local și al secretarului orașului Mioveni;

În conformitate cu art. VII din OUG nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, art. 22-28 din HG nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare, art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 129 - 131 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 41 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată;

În baza art. 36 alin. (9) din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul art. 39 alin. (1) și art. 45 coroborate cu art. 115 alin. (1) lit. "b", alin (3), (5), (6), (7) din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

HOTĂRĂȘTE:

ART.1. Se aprobă modelul cadru al Acordului colectiv pentru funcționarii publici din cadrul Unității Administrativ Teritoriale a Orașului Mioveni, conform anexei nr. 1 care este parte integrantă a prezentei hotărâri.

ART.2. Se aprobă modelul cadru al Contractului colectiv de muncă pentru personalul contractual din cadrul Unității Administrative Teritoriale a Orașului Mioveni, conform anexei nr. 2 care este parte integrantă a prezentei hotărâri.

ART.3. Primarul orașului Mioveni-dl.Georgescu Ion va semna Acordul colectiv și Contractul colectiv de muncă cu reprezentanții funcționarilor publici, și respectiv cu reprezentanții salariaților care au calitatea de personal contractual.

ART.4. Secretarul orașului Mioveni va comunica prezenta hotărâre Primarului orașului Mioveni, Biroului Resurse Umane pentru ducerea la îndeplinire, precum și Instituției Prefectului -județul Argeș pentru exercitarea controlului de legalitate.

MIOVENI:_____

INIȚIATOR
PRIMAR
EC. GEORGESCU ION



AVIZAT PENTRU LEGALITATE
SECRETARUL ORAȘULUI MIOVENI
BADEA IONUȚ

COMISIA NR.1 _____
COMISIA NR. 2 _____
COMISIA NR. 3 _____
COMISIA NR. 4 _____



**ROMÂNIA
JUDEȚUL ARGEȘ
UAT ORAȘUL MIOVENI
PRIMARUL
RESURSE UMANE**



**B-dul Dacia, nr.1, cod 115400, Tel 0348/455444, 0348/450000, Fax 0248/260500
E-mail: primariamioveni_arges@yahoo.com**

Nr. 32226/13.12.2017

EXPUNERE DE MOTIVE

Prin OUG nr. 79/2017 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal* s-au modificat cotele de contribuții de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate, acestea fiind transferate de la angajator la angajat.

Ulterior, a apărut OUG nr. 82/2017 *pentru modificarea și completarea unor acte normative*, unde la art. VII se precizează faptul că, prin derogare de la prevederile art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă, inițierea negocierii colective este obligatorie, pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal*.

Perioada în care se desfășoară negocierea colectivă este cuprinsă în intervalul 20 noiembrie-20 decembrie 2017, motiv pentru a fost demarată procedura de negociere, conform etapelor stabilite de legislația în vigoare, fiind desemnați reprezentanții funcționarilor publici care să participe la negocierea Acordului colectiv și a reprezentanților salariaților care au calitatea de personal contractual pentru participarea la negocierea Contractului colectiv de muncă.

În derularea procedurii de negociere au avut loc întâlniri între reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților (funcționari publici și personal contractual) în urma cărora s-a convenit asupra conținutului modelelor cadru ale Acordului colectiv și Contractului colectiv de muncă, întocmindu-se în acest sens procesul verbal de negociere cu nr. 32164/12.12.2017 cu reprezentanții funcționarilor publici și procesul verbal nr. 32165/12.12.2017 cu reprezentanții salariaților care au calitatea de personal contractual.

Scopul principal al inițierii negocierii Acordului colectiv și al Contractului colectiv de muncă constă în introducerea în cuprinsul acestora a principiului conform căruia prin transferarea contribuțiilor sociale de la angajator la angajat salariile nete ale angajaților să nu se diminueze începând cu data de 01.01.2018.

Menținerea salariilor nete în urma transferului contribuțiilor sociale de la angajator la angajat se poate realiza ținând seamă de faptul că începând cu data de

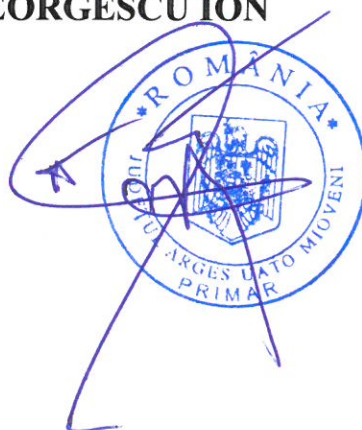
01.01.2018, potrivit art. 38 alin.(3), lit.”e” din Legea nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, salariile de bază pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale „Administrație” din aparatul propriu al consiliilor județene, primării și consilii locale și din serviciile publice din subordinea acestora, se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean, după caz, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Astfel, prin hotărârea Consiliului local de stabilire a salariilor de bază începând cu data de 01.01.2018 care va fi adoptată în baza art. 38, alin.(3), lit.”e” din Legea nr. 153/2017, procentul de majorare să fie dimensionat astfel încât salariile nete stabilite cu data de 01.01.2018 să fie cel puțin la nivelul salariilor nete aferente lunii decembrie 2017.

Celelalte aspecte prevăzute în Acordul colectiv sunt prevederi referitoare la concedii, la securitatea și sănătatea în muncă, la timpul de odihnă și de repaus, la condițiile de muncă, etc. prevederi care sunt fundamentate pe reglementările legale în vigoare, fără a excede cadrului legal existent.

Având în vedere art. VII din OUG nr. 82/2017, unde se precizează obligația inițierii negocierii colective în perioada 20 noiembrie - 20 decembrie 2017 în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal*, se prezintă proiectul de hotărâre pentru aprobarea modelului cadru al Acordului colectiv și modelului cadru al Contractului colectiv de muncă care vor fi încheiate cu salariații -funcționari publici(Acordul colectiv) și personal contractual(Contractul colectiv de muncă).

PRIMAR
Ec. GEORGESCU ION



Raport

la proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă încheiate cu salariații din cadrul Unității Administrativ Teritoriale a Orașului Mioveni

Prin OUG nr. 79/2017 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal* s-au modificat cotele de contribuții de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate, acestea fiind transferate de la angajator la angajat, astfel că salariatul urmează să suporte din salariul său brut cotele de contribuții sociale, astfel:

- a) 25% - contribuții de asigurări sociale;
- b) 10 % - contribuții de asigurări sociale de sănătate;

Ulterior, a apărut OUG nr. 82/2017 *pentru modificarea și completarea unor acte normative*, unde la art. VII se precizează faptul că, prin derogare de la prevederile art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă, inițierea negocierii colective este obligatorie, pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal*.

La alin. 5 al art. VII din același act normativ se specifică faptul că inițierea negocierii colective va avea loc în perioada 20 noiembrie-20 decembrie 2017.

Ca urmare, pentru respectarea termenului precizat la art. VII din OUG nr. 82/2017, respectiv data de 20 decembrie 2017, se impune aprobarea prin hotărâre de consiliu local a modelului cadru al Acordului colectiv și al Contractului colectiv de muncă.

Potrivit HG nr. 833/2007 *privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare*, Acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentanții aleși, în care sunt stabilite anual măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici.

Scopul principal al aprobării modelului cadru al Acordului colectiv pentru anul 2018 constă în introducerea în conținutul său a principiului conform căruia prin transferarea contribuțiilor sociale de la angajator la angajat salariile nete ale angajaților să nu se diminueze începând cu data de 01.01.2018.

Menținerea salariilor nete în urma transferului contribuțiilor sociale de la angajator la angajat se poate realiza ținând seamă de faptul că începând cu data de 01.01.2018, potrivit art. 38 alin.(3), lit.”e” din Legea nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, salariile de bază pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale „Administrație” din aparatul propriu al consiliilor județene, primării și consilii locale și din serviciile publice din subordinea acestora, se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean, după caz, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Ca urmare, prin hotărârea Consiliului local de stabilire a salariilor de bază începând cu data de 01.01.2018 care va fi adoptată în baza art. 38, alin.(3), lit.”e” din Legea nr. 153/2017, procentul de majorare să fie dimensionat astfel încât salariile nete stabilite cu data de 01.01.2018 să fie cel puțin la nivelul salariilor nete aferente lunii decembrie 2017.

Celelalte aspecte prevăzute în Acordul colectiv sunt prevederi referitoare la concedii, la securitatea și sănătatea în muncă, la timpul de odihnă și de repaus, la condițiile de muncă, etc. prevederi care sunt fundamentate pe reglementările legale în vigoare, fără a excede cadrului legal existent.

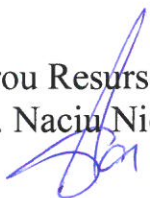
În mod asemenător, scopul inițierii negocierii Contractului colectiv de muncă este același cu cel al Acordului colectiv, cuprinzând în conținutul său principiul susmenționat, conform căruia prin transferarea contribuțiilor sociale de la angajator la angajat salariile nete ale angajaților să nu se diminueze începând cu data de 01.01.2018.

De menționat faptul că a fost începută procedura de negociere prin desemnarea reprezentanților funcționarilor publici pentru negocierea Acordului colectiv și a reprezentanților salariaților care au calitatea de personal contractual pentru negocierea Contractului colectiv de muncă. Au avut loc întâlniri între reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților (funcționari publici și personal contractual) în urma cărora s-a convenit asupra conținutului modelelor cadru ale Acordului colectiv și Contractului colectiv de muncă, întocmindu-se în acest sens procesul verbal de negociere cu nr. 32164/12.12.2017 cu reprezentanții funcționarilor publici și procesul verbal nr. 32165/12.12.2017 cu reprezentanții salariaților care au calitatea de personal contractual.

Ca urmare, în baza art. VII din OUG nr. 82/2017, unde se precizează obligația inițierii negocierii colective în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG nr. 79/2017 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal*, se propune spre aprobare modelul cadru al Acordului colectiv și modelul cadru al Contractului colectiv de muncă care vor fi încheiate cu salariații -funcționari publici și personal contractual.

Față de cele prezentate, vă rugăm să hotărâți.

Șef birou Resurse Umane
Ec. Naciu Nicolae



ACORD COLECTIV

În conformitate cu prevederile:

- art.72 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017;
- HG nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- OUG nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative .
- OUG nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

• **UATO MIOVENI**, cu sediul în orașul Mioveni, bld. Dacia, nr. 1, județul Argeș, reprezentat prin dl. GEORGESCU ION - primarul orașului Mioveni, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”

și

• **Funcționarii publici** care fac parte din aparatul de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor publice subordonate autorităților administrației publice locale, reprezentați prin funcționarii publici care au calitatea de reprezentanți ai funcționarilor publici desemnați conform procesului verbal nr. 31843/08.12.2017, aceștia fiind:

D-na Matei Iuliana Nadia - inspector, clasa I, gradul profesional superior

D-na Pătrașcu Elena Laura - inspector, clasa I, gradul profesional superior

D-ra Radu Mihaela Alexandra -consilier juridic, clasa I, gradul profesional asistent

Dl. Iancu Cătălin - polițist local, clasa III, gradul profesional superior,

Dl. Oprea Aurică - polițist local, clasa III, gradul profesional principal

denumiți în continuare „angajați” încheie prezentul **Acord colectiv**, denumit în continuare **Acord**.

SCOPUL SI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV DE MUNCĂ

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 autorității administrației publice locale, protecția socială a funcționarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

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

Prezentul Acord produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile publice din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor publice din subordinea autorităților administrației publice.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

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

Art.2. (1) Prezentul Acord se încheie pe o perioadă de 1 (un) an.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță acordul cu 30 de zile înainte expirării perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou acord, dar nu mai mult de 6 luni.

Art.3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului acord va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Modificările aduse acordului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

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

Art.4. Suspendarea și încetarea acordului au loc în condițiile legii.

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

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

Art.6. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a acordului, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art.7. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.8. Modificările aduse prezentului acord produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării.

Art.9. (1) Aplicarea prevederilor acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare. Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești

(2) Angajatorul și reprezentantul angajaților semnatari ai prezentului acord sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(3) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituite în cadrul instituției publice.

Art.10. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.11. La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

CAPITOLUL II. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art.12. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, timp în care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Art.13 (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului ierarhic, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În anul 2018, prin derogare de la prevederile art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017 munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

Art.14 (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul de ordine interioară, conform prevederilor legale.

(2) La cererea salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituției, în condițiile legii.

CAPITOLUL III. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.15 (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Pentru funcționarii publici care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 16. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

- a) - până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;
- b) - peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

(2) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(3) Concediul de odihnă poate fi efectuat integral sau în tranșe, din care una de minimum 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(4) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în

cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt dacă pe perioada efectuării acestuia, intervine una dintre următoarele situații:

- salariatul este în concediu medical;
- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;
- când salariații intră în concediu de maternitate.

Art.17 Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.18 În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

Art.19 În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art.20. (1) La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(3) Dacă în perioada fracțiunii obligatorii de 10 zile intervine una din cauzele prevăzute la art. 16 din prezentul acord, salariatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

Art.21 (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
- nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- concediu paternal - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură;
- donatorii de sânge - conform legii;
- control medical anual - 1 zi lucrătoare.

Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea funcționarului public, de către ordonatorul principal de credite, în condițiile legii.

CAPITOLUL IV. CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.22 (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

- susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului său, după caz, a soției ori a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate) în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe o durată ce nu poate depăși 1(un) an.

În situația în care concediul fără plată depășește 30 de zile calendaristice consecutive, devin aplicabile prevederile din Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL V. SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.23. (1) Pentru funcționarii publici, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare. Pentru munca prestată, funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor publice din subordinea autorităților administrației publice locale au dreptul la un salariu de bază, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației și vechimii în specialitate, așa cum sunt ierarhizate în nomenclatorul funcțiilor pentru administrația publică locală.

(2) Salariile de bază se stabilesc prin hotărârea consiliului local al orașului Mioveni, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în condițiile prevăzute la art.11 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(3) Sumele aferente contribuțiilor de asigurări sociale sau, după caz, contribuțiilor individuale la bugetul de stat, datorate de personalul plătit din fonduri publice, astfel cum sunt stabilite în aplicarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, vor fi avute în vedere la stabilirea salariilor brute, ce se aprobă conform alin.(2) pentru anul 2018, funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale, în scopul menținerii salariilor nete începând cu data de 01.01.2018 cel puțin la nivelul salariilor nete aferente lunii decembrie 2017.

(4) Plata salariilor se face lunar, în data de 11 ale lunii.

(5) La salariul de bază stabilit se vor aplica eventuale majorări și compensări stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art.24. Salariul lunar cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile și alte drepturi acordate conform reglementărilor legale în vigoare.

Art.25. (1) Funcționarii publici pot beneficia de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat.



(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților funcționarilor publici, în limita prevederilor din Regulamentul aprobat prin HG nr. 569/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Primarul orașului Mioveni poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției publice, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(3) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către primarul orașului Mioveni în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art.26. În anul 2018, funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale vor primi o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în cuantum de 1450 lei pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Art.27 Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

CAPITOLUL VI. PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art.27. (1) 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.

(2) Conducătorul autorității recunoaște rolul reprezentanților funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului orașului Mioveni cu privire la activitatea de pregătire profesională, prin implicarea acestora, alături de conducătorii compartimentelor, în identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și în desemnarea, de comun acord, a funcționarilor publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.28. (1) Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională.

(2) Angajatorul va suporta cheltuielile cu perfecționarea profesională a fiecărui angajat organizată la inițiativa sau în interesul instituției publice, având obligația de a prevedea anual în buget sumele necesare în acest sens.

(3) În ipoteza în care cursurile prevăzute la alin.(2) sunt organizate într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta și cheltuielile ocazionate cu transportul și cazarea angajaților, precum și pentru plata indemnizației de delegare, în condițiile H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VII. OBLIGAȚIILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI DIN CADRUL APARATULUI DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI ȘI SERVICIILOR PUBLICE SUBORDONATE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE

Art.34. Funcționarii publici din aparatul de specialitate al Primarului sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin potrivit funcției pe care o dețin, precum și atribuțiile care le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției publice și demnității funcției publice.

Art.35. Salariații au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.36. (1) Orice angajat al aparatului de specialitate al Primarului, indiferent de funcția publică pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art.37. Salariații aparatului de specialitate al Primarului și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art.38. Funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art.39. Salariații aparatului de specialitate al Primarului și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească îndeplinirea atribuțiilor unui alt funcționar public, în caz de absență a acestuia, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic sau conform fișei postului.

CAPITOLUL VIII. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.40. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art.41. Conducerea instituției are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară, potrivit organigramei.

Art.42. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Atribuțiile și sarcinile de serviciu vor fi astfel stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

(4) Conducerea aparatului de specialitate al Primarului și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.



(5) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(6) Conducerea instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 43. În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri suficiente, menite să asigure:

- dotarea fiecărui angajat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;
- asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al angajaților în orice anotimp;
- asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
- asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități;
- acordarea de apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate și indice de disconfort termic;
- acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosință;
- decontarea transportului în interes de serviciu,
- instruirea periodică a fiecărui angajat de către conducătorii direcți;
- informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea angajaților;
- acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă, conform legislației în vigoare.

Art.44. Conducerea instituției are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art.45. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Statutul funcționarilor publici sau, după caz, de Codul Muncii, dar și de alte norme în domeniu.

Art. 46. Conducerea este obligată, în condițiile legii, să despagubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art. 47. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.

Art. 48. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;
- să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată accidentul de muncă.

(2) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.



CAPITOLUL IX. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.49. (1) Părțile prezentului acord convin că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă nr. 319/2006, precum și în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Angajatorul va asigura, în condițiile legii, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea instituției are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea instituției are obligația de a asigura următoarele:

- efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă la un alt compartiment din cadrul instituției muncii;
- asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;
- echipamentul de protecție a muncii necesar, atât pentru sezonul rece, cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;
- procurarea de materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare.

Art.50. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.51. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul de ordine interioară.

Art.52. Angajatorul are obligația să organizeze periodic instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, prin modalități specifice.

Art.53. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 54. Salariații au următoarele obligații:

- să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

- să anunțe în cel mai scurt timp administratorul instituției sau conducătorul locului de muncă când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;
- să anunțe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art.55. (1) Conducătorul instituției va asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor [H.G. nr. 355/2007](#) privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, ale H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare și cu consultarea reprezentanților salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea clinică generală a funcționarilor publici la angajare și anuală se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii, pe baza încheierii unor contracte în condițiile legii.

(3) Angajații beneficiază de examen oftalmologic dacă rezultatele examenului corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat conform art.12 din H.G. nr. 1028/2006, arată că acesta este necesar.

(4) Dacă rezultatele examenului corespunzător al ochilor și al vederii sau ale examenului oftalmologic arată că este necesar, angajatorul va suporta cheltuielile dispozitivelor de corecție cu respectarea prevederilor legale și cu încadrarea în bugetul alocat.

Art.56 (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel instituției se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

(3) Funcționarii publici încadrați pe funcțiile publice specifice de polițist local mai are dreptul, în afara drepturilor salariale prevăzute la cap. V, și la:

- a) decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului;
- b) încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii;
- c) asigurarea de către consiliul local al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, respectiv de Consiliul General al Municipiului București, a asistenței juridice a polițistului local pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale;
- d) asigurarea despăgubirilor de viață, de sănătate și de bunuri în condițiile stabilite prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale și în limita bugetului aprobat de consiliul local.

(4) Autoritățile administrației publice locale pot acorda în limita bugetului aprobat, prin hotărâre a consiliului local, norma de hrană personalului poliției locale conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL X. DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.57. Conducerea instituției va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art.58. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

(2) Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

Art.59. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducatorul instituției și reprezentanții salariaților, cu consultarea comisiei paritare.

Art.62. (1) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

CAPITOLUL XI. MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.63. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art.64. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

Art.65. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

Art. 66. Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de suspendare a raportului de serviciu pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.67. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu ale angajatorilor instituției în perioada în care se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

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

CAPITOLUL XII. DISPOZIȚII FINALE

Art.68. (1) Angajații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu cel puțin 3 zile înainte desfășurării acestora.

Art.69. Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

Art.70. (1) Președintele de sindicat sau un membru al Biroului executiv desemnat de acesta poate participa la ședințele consiliului local al orașului Mioveni ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele la care se discută problemele angajaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine



interioară, liderul de sindicat sau un membru al Biroului executiv, desemnat de acesta, va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îl invite în scris.

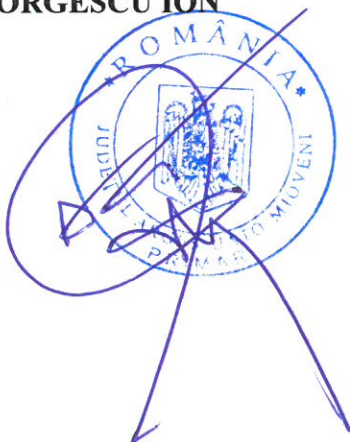
(3) Regulamentul de ordine interioară va fi adoptat cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

Art.71. Drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, munca în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.72. Presentul Acord colectiv intră în vigoare la data semnării de către Primarul orașului Mioveni-în calitate de angajator și de către reprezentanții salariaților, urmând a produce efecte pentru toți angajații angajatorului semnat al prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajatori și angajați și se aduce la cunoștință publicului din oficiu, prin afișare pe pagina de internet a angajatorului.

Presentul Acord colectiv s-a încheiat în 3 (trei) exemplare și a fost semnat ulterior aprobării Consiliului Local al orașului Mioveni prin Hotărârea nr. _____/2017

**ANGAJATOR,
PRIMAR
Ec. GEORGESCU ION**



REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

D-na Matei Iuliana Nadia _____

D-na Pătrașcu Elena Laura _____

D-ra Radu Mihaela Alexandra _____

Dl. Iancu Cătălin _____

Dl. Oprea Aurică _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017; Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- OUG nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative .
- OUG nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

• **UATO MIOVENI**, cu sediul în orașul Mioveni, b-dul. Dacia, nr. 1, județul Argeș, reprezentat prin domnul Ion Georgescu – în calitate de primar, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”

și

- **Personalul contractual**, reprezentat prin:

dl. Drăgănescu Gheorghe - paznic, Poliția Locală

d-na Ungureanu Georgeta Ionela - inspector de specialitate, gradul IA

d-na Lemnaru Iuliana Georgiana - inspector de specialitate, gradul II

d-na Sandu Elena - inspector de specialitate, gradul IA

dl. Constantinescu Oprea George Tiberiu - inspector de specialitate, gradul IA

în calitate de reprezentanți ai personalului contractual, conform procesului verbal nr. 31844/08.12.2017, denumit în continuare „angajați” încheie prezentul **Contract colectiv de muncă**, denumit în continuare Contract colectiv.

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și

securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, formare profesională, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Contractul colectiv produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați cu contract de muncă în cadrul instituției.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

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

Art.2. (1) Prezentul Contract colectiv se încheie pe o perioadă de 1 an.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță acordul cu 30 de zile înaintea expirării perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou acord, dar nu mai mult de 6 luni.

Art.3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Modificările aduse Contractului colectiv se comunică, în scris, instituției la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

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

Art.4. Suspendarea și încetarea Contractului colectiv are loc în condițiile legii.

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

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

Art.6. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a Contractului colectiv privind relațiile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art.7. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract colectiv, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.8. Modificările aduse Contractului colectiv produc aceleași efecte ca și Contractul colectiv, de la data înregistrării.

Art.9. (1) Interpretarea prevederilor Contractului colectiv se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art.10. Prevederile prezentului Contract colectiv la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art.11 (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de instituție.

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

Art.12. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.13. La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

CAPITOLUL II. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art.14. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art.15. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art.16. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În anul 2018, prin derogare de la prevederile art. 21 din Legea-cadru nr. 153/2017 munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

Art.17. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul de ordine interioară, conform prevederilor legale.

(2) La cererea salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituției, în condițiile legii.

CAPITOLUL III. MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art.18. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul nominal de lucru.

(3) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute de legislația în vigoare.

Art.19. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

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

CAPITOLUL IV. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.20. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

Art.21 (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

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

(3) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat integral sau în tranșe, din care una de minimum 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

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

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu.

(7) Concediul de odihnă poate fi întrerupt dacă pe perioada efectuării acestuia, intervine una dintre următoarele situații:

- salariatul este în concediu medical;
- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;
- când salariații intră în concediu de maternitate.

Art.22. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.23. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art.24. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art.25. (1) La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Dacă în perioada fracțiunii obligatorii de 10 zile lucrătoare intervine una din cauzele prevăzute la art. 22 din prezentul Contract colectiv, salariatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

Art. 26. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II al salariatului - 3 zile;
- căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare;
- concediu paternal - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură;

- donatorii de sânge - conform legii;
- control medical anual - 1 zi lucrătoare.

CAPITOLUL V. CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.27. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru angajații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată,
- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului său, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 1 (un) an.

CAPITOLUL VI. SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.29. (1) Pentru personalul contractual, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare. Pentru munca prestată, personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor publice din subordinea autorităților administrației publice locale au dreptul la un salariu de bază, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației și vechimii în specialitate, așa cum sunt ierarhizate în nomenclatorul funcțiilor pentru administrația publică locală.

(2) Salariile de bază se stabilesc prin hotărârea consiliului local al orașului Mioveni, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în condițiile prevăzute la art.11 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(3) Sumele aferente contribuțiilor de asigurări sociale sau, după caz, contribuțiilor individuale la bugetul de stat, datorate de personalul plătit din fonduri publice, astfel cum sunt stabilite în aplicarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, vor fi avute în vedere la stabilirea salariilor brute, ce se aprobă conform alin.(2) pentru anul 2018, personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale, în scopul menținerii salariilor nete începând cu data de 01.01.2018 cel puțin la nivelul salariilor nete aferente lunii decembrie 2017.

(4) Plata salariilor se face lunar, în data de 11 ale lunii.

(5) La salariul de bază stabilit se vor aplica eventuale majorări și compensări stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art.30. Salariul lunar cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile și alte drepturi acordate conform reglementărilor legale în vigoare.

Art.31. (1) Personalul contractual poate beneficia de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților funcționarilor publici, în limita prevederilor din Regulamentul aprobat prin HG nr. 569/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Art. 32. (1) Primarul orașului Mioveni poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul contractual care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției publice, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(2) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către primarul orașului Mioveni în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art.33. În anul 2018, personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului orașului Mioveni și serviciilor subordonate autorităților administrației publice locale vor primi o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în cuantum de 1450 lei pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 *privind acordarea voucherelor de vacanță*, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Art.34. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

CAPITOLUL IV. FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art.35. (1) Părțile convin asupra obligativității formării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(3) Angajatorul va suporta cheltuielile cu formarea profesională a fiecărui angajat și va asigura participarea acestora la cursuri de perfecționare conform prevederilor legale.

Art.36. Formarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

CAPITOLUL V. ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR

Art.37. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art.38. Salariații au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.39. (1) Orice angajat al institutiei, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul sa refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

Art.40. Salariații au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art.41. Salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art.42. Salariatii sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească îndeplinirea atribuțiilor unui alt salariat, în caz de absență a acestuia, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

CAPITOLUL VI. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.43. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art.44. Conducerea institutiei are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară, potrivit organigramei.

Art.45. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea institutiei va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(5) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea institutiei, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(6) Conducerea institutiei are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar angajații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art.46. În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul institutiei de fonduri suficiente, menite să asigure:

- dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;

- asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp;
- asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
- asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități;
- să acorde apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate și indice de disconfort termic;
- acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosință;
- decontarea transportului în interes de serviciu;
- instruirea periodică a fiecărui lucrător de către conducătorii direcți;
- informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea salariaților;
- acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă conform legislației în vigoare.

Art.47. Conducerea institutiei are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea.

Art.48. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a institutiei, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii, dar și de alte acte normative în domeniu.

Art.49. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;
- să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată

accidentul de muncă.

(2) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII. PROTECȚIA MUNCII

Art.50 (1) Părțile prezentului Contract colectiv convin că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de angajați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă nr. 319/2006, precum și în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Primaria orasului Mioveni va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Primaria orasului Mioveni are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, institutia are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

- efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

- asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou,
- echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare,
- materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecție a muncii în vigoare.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art.51. (1) Instituția are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru angajați.

Art.52. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art.53. Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice.

Art.54. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art.55. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 56. Angajații au următoarele obligații:

- să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- să anunțe în cel mai scurt timp administratorul instituției sau conducătorul locului de muncă când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;
- să anunțe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art.57. (1) Instituția va asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor H.G. nr. 355/2007 *privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare*, ale H.G. nr. 1028/2006 *privind cerințele minime de securitate și sănătate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare* și cu consultarea reprezentanților salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea clinică generală a personalului contractual la angajare și anuală se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respective cabinetele de medicina muncii, pe baza încheierii unor contracte în condițiile legii.

(3) Angajații beneficiază de examen oftalmologic dacă rezultatele examenului corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat conform art.12 din H.G. nr. 1028/2006, arată că acesta este necesar.

(4) Dacă rezultatele examenului corespunzător al ochilor și al vederii sau ale examenului oftalmologic arată că este necesar, angajatorul va suporta cheltuielile dispozitivelor de corecție cu respectarea prevederilor legale și cu încadrarea în bugetul alocat.

Art.58, (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

(3) Autoritățile administrației publice locale pot acorda în limita bugetului aprobat, prin hotărâre a consiliului local, norma de hrană personalului poliției locale conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VIII. DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.59. Conducerea institutiei va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art.60. În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, relațiile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art.61. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducătorul instituției și reprezentanții salariaților.

Art.62. În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.

CAPITOLUL IX. MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.63. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art.64. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

Art.65. Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, rară a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

Art.66. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

Art.67. Reluarea activității femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.68. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de muncă salariaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

CAPITOLUL X. DISPOZIȚII FINALE

Art.69. (1) Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu cel puțin 3 zile înainte desfășurării acestora.

Art.70. Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

Art.71. (1) Președintele de sindicat sau un membru al Biroului executiv desemnat de acesta poate participa la ședințele Consiliului Local Mioveni ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele la care se discută problemele angajaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, liderul de sindicat sau un membru al Biroului executiv, desemnat de acesta, va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îi invite în scris.

(3) Regulamentul de ordine interioară va fi adoptat cu consultarea reprezentanților personalului contractual.

Art.72. Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, munca în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.73. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Arges și produce efecte pentru toți angajații instituției semnate al prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajatori și angajați și se aduce la cunoștință publicului din oficiu, prin afișare pe pagina de internet a angajatorului.

Prezentul Contract colectiv de muncă s-a încheiat în 3 (trei) exemplare și a fost semnat ulterior aprobării Consiliului Local al orașului Mioveni prin Hotărârea nr. ____/2017.

ANGAJATOR
PRIMAR
Ec. GEORGESCU ION



REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

dl. Drăgănescu Gheorghe

d-na Ungureanu Georgeta Ionela

d-na Lemnaru Iuliana Georgiana

d-na Sandu Elena

dl. Constantinescu Oprea George Tiberiu