

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Acordului/Contractului colectiv de muncă
încheiat la nivelul Primăriei comunei Tîrgușor, județul Constanța

CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI TÎRGUȘOR – județul Constanța, întrunit în ședința
ordinară de lucru din data de 2017;

Având în vedere :

- Expunerea de motive prezentată de domnul Viorel Petre, primarul comunei Tîrgușor;
- Raportul compartimentului de specialitate întocmit de doamna Lucia Gogea, inspector
resurse umane în cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Tîrgușor;
- Avizul comisiei paritare nr.3 din 13.12.2017;
- Procesele verbale nr.1 și 2 încheiate de Nucleu Sindical al salariaților din administrația
publică locală al comunei Tîrgușor, județul Constanța;
- Avizul Comisiei de Nr.2 de specialitate pe domenii de activitate pentru muncă și
protecție socială, juridică și de disciplină, protecția mediului și turism.
- Avizul secretarului comunei Tîrgușor, Camelia Velicică;

În temeiul prevederilor art.36 alin.(3) lit.b) și art.45 alin. (2) lit. a) din Legea nr.215/
2001 privind administrația publică locală, r2 , cu modificările și completările ulterioare;

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1. Se aprobă Acordul/Contractul colectiv de muncă, al funcționarilor publici și
personalul contractual din aparatul de specialitate al primarului comunei Tîrgușor, județul
Constanța, încheiat la nivelul Primăriei comunei Tîrgușor, conform anexei nr.1 care face parte
integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2. Secretarul comunei Tîrgușor, va comunica prezenta hotărâre autorităților, instituțiilor
și persoanelor interesate.

Hotărârea a fost adoptată cu voturi "pentru ", voturi "împotriva" și
....."abțineri", din totalul de consilieri prezenți. Numărul consilierilor în funcție – 11
(unsprezece). Total membrii consiliului - 11 (unsprezece).

PRESEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Avizat pentru legalitate,
SECRETAR,

Consilier,

Camelia VELICICĂ

Tîrgușor, 2017

Nr.

ANEXĂ

LA HCL nr. / 2017
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
CONSILIER,

ROMÂNIA
UAT TÎRGUȘOR
Nr. de înregistrare la
Primăria Comunei Tîrgușor

Nr. de înregistrare la Sindicatul
Tomis

Nr. 6070 din 14 decembrie 2017

Nr. / 2017

ACORD/CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată și actualizată, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. 5, a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Legii cadru a descentralizării nr.195/2006, se încheie prezentul Acord/Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

- Se încheie prezentul acord/contract între cele două părți contractante:
1. **U.A.T. COMUNA TÎRGUȘOR**, cu sediul în localitatea Tîrgușor, str. Constanței, nr.72, județul Constanța, reprezentată prin **Viorel PETRE**, primar al comunei Tîrgușor, județul Constanța, în calitate de angajator
 - și
 2. **Salariații – funcționari publici și personal contractual** din cadrul aparatului de specialitate al Primarului comunei Tîrgușor, județul Constanța, reprezentați prin **Sindicatul Tomis al Lucrătorilor din Administrația Publică și Servicii Publice.**

SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI/CONTRACTULUI

Prezentul acord/contract are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală. eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă. Obiectul acordului /contractului îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

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

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

Art. 2. (1) Prezentul Acord/Contract Colectiv de Muncă se încheie pe **perioadă de 24 luni**, va fi semnat de către părți și se va aplica de la data înregistrării la **Inspectortul Teritorial de Muncă**, în conformitate cu dispozițiile art.143 alin.(1) lit. a) și alin.(2) din Legea nr.62/2011, cu completările și modificările ulterioare.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea Acordului /Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile legii, o singură dată cu cel mult 12 luni.

Art. 3. (1) Clauzele Acordului/ Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul exercitării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite convin acest lucru.

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

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

Art. 4. (1) Primarul, Viorel PETRE, la cererea reprezentanților sindicatului, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea Acordului /Contractului Colectiv de Muncă sau a modificărilor la Acordului /Contractului Colectiv de Muncă.

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

Art. 5. Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord/Contract Colectiv de Muncă sunt de competența comisiei paritare și a membrilor desemnați de reprezentanții sindicatului.

Art. 6. (1) Clauzele prezentului Acord/Contract Colectiv de Muncă produc efecte pentru toți salariații unității, indiferent de data angajării.

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

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

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

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

Art. 8. Orele de începere și terminare a programului se stabilesc în cadrul Comisiei Paritare și sunt prevăzute în regulamentul intern.

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

(2)Orele suplimentare se prestează numai cu acordul salariatului și la dispoziția/decizia prealabilă a conducătorului instituției.

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

(4) Muncă suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru 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 în conformitate cu Legea nr.153/2017 – privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și Legea nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL II

SALARIZAREA, SPORURI, PREMII, STIMULENTE, FACILITĂȚI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 10. (1) Pentru muncă prestată, în condițiile prevăzute în raportul de muncă, fiecare salariat, are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, primele, premiile, precum și orice alte adaosuri prevăzute de actele normative în vigoare, **atât pentru funcționarii publici cât și pentru personalul contractual plătit din fonduri publice.**

(3) Salariul de bază se stabilește conforma grilei anexate prezentului acord/contract colectiv de muncă, adoptată prin hotărârea Consiliului Local, în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea nr.153/2017.

(4) **Salariul de bază se actualizează odată cu salariul minim pe economie și nu poate depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar.**

Art. 11. (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) **gradația 1** - de la 3 ani la 5 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în grila salarială la gradația 0, cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) **gradația 2** - de la 5 ani la 10 ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) **gradația 3** - de la 10 ani la 15 ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) **gradația 4** - de la 15 ani la 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) **gradația 5** - peste 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(3) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(4) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (2), corespunzător gradației deținute.

(art.10 din Legea nr. 153/2017)

Art.12. Salariații Poliției Locale sunt remunerați conform grilei salariale prevăzute la art. 10 din prezentul acord/contract și beneficiază de norma de hrană prevăzută la art. 35¹ alin. (1) din Legea nr.155/2010 a poliției locale.

Art.13. (1) Muncă prestată între orele 22:00 - 6:00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Salariații de noapte beneficiază de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(art.125-126 din Legea nr. 53/2003 și art. 20 din Legea nr. 153/2017)

Art.14. (1) Personalul salarizat potrivit Legii nr.153/2017 poate beneficia de spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare în valoare de maxim 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat, în conformitate cu prevederile HG nr.569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

(art. 23 din Legea nr.153/2017)

Art.15. (1) Salariații beneficiază de o indemnizație de vacanță, potrivit legii.

(2) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

(3) Indemnizația de vacanță nu se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite.

(art. 26 din Legea nr. 153/2017)

Art. 16. Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(art. 22 din Legea nr. 153/2017)

Art. 17. Angajatorul acordă lunar salariaților, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin.(1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

(3) Indemnizația de hrană nu se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite.

(art. 18 din Legea nr. 153/2017)

Art. 18. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale instituției.

Art. 19. (1) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

CAPITOLUL III

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

Art. 20. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la aliniatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în Acordul/Contractul Colectiv de Muncă a măsurilor prevăzute de Legea nr.319/2006.

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

Art. 21. (1) Conducătorii instituțiilor au obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității.

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

Art. 22. (1) Locurile de muncă din instituțiile finanțate de Consiliul Local Tîrgușor sunt locuri de muncă cu condiții normale, stabilite astfel prin legislația în vigoare.

(2) Conducătorii instituțiilor au obligația organizării activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor angajaților 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.

(3) Compartimentele de muncă vor fi constituite cu un număr corespunzător de angajați care să facă față necesităților cerute de regulamentul intern și activitățile curente.

(4) Dacă se constată că sunt compartimente de muncă suprasolicitate cu personal insuficient, care nu poate să acopere în durata normală de muncă atribuțiile specifice, atât angajatorul cât și reprezentanții sindicatului pot cere redistribuirea posturilor pe unitate sau redimensionarea acestora după necesități.

(5) Primarul va analiza situația prezentată și va întreprinde demersurile legale pe lângă Consiliul Local al comunei Tîrgușor pentru modificarea organigramei, dacă este cazul.

Art. 23. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a cuprinde în bugetul UAT Tîrgușor, fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microiluminat, temperatură, aerisire etc.), menit să asigure confortul fizic al salariaților, în orice anotimp, în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate.

b) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatura de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (vestiar, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, locuri pentru fumat).

d) dotarea fiecărui salariat, cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare angajat a achiziționării tinutei de lucru decente;

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrana, medicamente, cărți, legislație etc. pentru fiecare salariat;

f) asigurarea transportului în cazul delegării în altă localitate, cu mijloace auto ale instituției.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorii instituției.

Art. 24. Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorii instituțiilor cu consultarea reprezentanților sindicatului vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a salariaților.

Art. 25. UAT Tîrgușor, prin conducătorul instituției, împreună cu reprezentanții sindicatului vor stabili criteriile de participare la pregătirea profesională continuă de scurtă sau lungă durată.

CAPITOLUL IV.

DISCIPLINA MUNCII

Art. 26. (1) Personalul din cadrul Primăriei comunei Tîrgușor, județul Constanța, este obligat să se supună examenelor medicale anuale.

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

Art. 27. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Conform legislației în materie, angajatorul are obligația asigurării condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în H.G. nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006.

CAPITOLUL V.

PROTECȚIA MUNCII, P.S.I.

Art. 28. (1) Primarul comunei Tîrgușor, județul Constanța, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotari și echipamente de protecție muncii.

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

- a) efectuarea instructajelor de protecție și securitatea muncii precum și pe linia P.S.I., atât la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor de birou;
- c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;
- d) echipamentul de protecție muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru portari, paznici, electricieni, șoferi, instalatori, femei de serviciu și alt personal de deservire, prin procurarea de halate, uniforme, păslari, șube, pelerine, căciuli, echipamente electroizolante, măsuri de protecție etc.;
- e) pentru fiecare salariat echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;
- f) să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- g) să asigure apă minerală sau apă plată în perioada sezonului cald, conform legii;

(3) Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție muncii specifice activității prestate;
- b) atunci când se prezintă la serviciu și în timpul serviciului, să fie în deplină capacitate de muncă astfel încât să nu se expună la pericole sau accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să anunțe în cel mai scurt timp posibil, atunci când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat;
- e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează viața sau sănătatea salariaților sau a altor cetățeni, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

CAPITOLUL VI.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 29. (1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

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

Art. 30. Femeile au dreptul la concediu de maternitate, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani, sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

Art. 31. (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de serviciu pe perioada în care salariatul, se află în concediu de sarcină și lauzie, incapacitate temporară de muncă, concediu plătit pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani, sau de 3 ani pentru copii cu handicap, precum și în perioada de plată a stimulentului de inserție.

CAPITOLUL VII.

CONCEDII ȘI ZILELE LIBERE

Art. 32. Salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbătă și duminică.

Art. 33. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 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 de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 34. (1) Salariații, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată de 21 de zile lucrătoare (până la 10 ani vechime în muncă), respectiv 25 de zile lucrătoare (peste 10 ani vechime în muncă), în funcție de vechimea în muncă.

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

(3) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat

într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(art.145-146 din Legea nr.53/2003)

Art. 35. Conducătorii instituțiilor au obligația să ia măsurile necesare, astfel încât salariații, să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

Art. 36. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului pentru anul următor de către conducătorul instituției, cu acordul reprezentanților sindicatului. Reprezentanții sindicatului vor primi cu cel puțin 3 zile înainte informațiile necesare privind programarea concediilor.

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

- a) salariatul se află în concediu medical; salariatul solicită concediul înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- b) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- c) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfecționare sau specializare în țară sau străinătate;
- d) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului va fi cea indicată în recomandarea medicală.

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

Art. 37. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema salariatul din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 38. Salariații care se pensionează, au dreptul la concediu de odihnă integral pentru anul respectiv.

Art. 39. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă, este interzisă.

Art. 40. (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului (soției) sau al unei rude (copil, părinți, socrii) – 3 zile lucrătoare;
- e) control medical anual – o zi lucrătoare;
- f) donatorii de sânge – o zi lucrătoare, conform legii;
- g) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi lucrătoare.

Art. 41. (1) Salariații au dreptul anual la concedii fără plată, a căror durată nu poate depăși 30 zile calendaristice, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitare sau postuniversitare, curs fără frecvență sau la distanță, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de licență, disertație sau masterat, pentru angajații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul angajaților care nu beneficiază de burse de studiu.

(2) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauza își păstrează calitatea de salariat.

(art.54 din Legea nr.53/2003)

(3) La cerere, salariații care au în îngrijire și întreținere copii minori cu vârste cuprinse între 0 și 18 ani pot beneficia de o zi lucrătoare liberă neplătită pe an pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru salariații care au în îngrijire și întreținere 3 sau mai mulți copii minori se acordă două zile lucrătoare libere neplătite pe an, consecutive sau separate, în funcție de solicitarea salariatului dar și de necesitățile legate de organizarea și desfășurarea activității instituției. Acordarea zilei/zilelor lucrătoare liberă/c pentru îngrijirea sănătății copilului se va face potrivit dispozițiilor Legii nr.91/2014.

Art. 42. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(art.154-155 din Legea nr.53/2003)

Art. 43. (1) Conducatorul instituției va asigura anual, pe cheltuiala sa, participarea salariaților la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

(2) Salariații pot urma forme de perfecționare profesională, organizate de instituții abilitate potrivit legii.

art.193 din Legea nr.53/2003)

CAPITOLUL VIII.

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 44. (1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

(2) Conducatorul instituției recunoaște rolul reprezentanților sindicatului în activitatea de pregătire profesională prin implicarea activă a acestuia în activitatea de pregătire, atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de angajați care vor beneficia de programul de pregătire.

Art. 45. (1) Formarea profesională a salariaților, are două elemente:

a) prin sintagma "formare profesională" se înțelege orice procedură prin care un angajat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile legii;

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

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă vor cuprinde și teme specifice domeniului de activitate, convenite între reprezentanții sindicatului și instituție.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligaтивității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariaților, inclusiv a liderilor sindicali suspendați din funcția publică, precum și a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesională.

Art. 46. Conducătorul instituției împreună cu reprezentanții sindicatului se vor preocupa permanent pentru eficientizarea formării profesionale a salariaților, prin identificarea celor mai bune instituții de învățământ acreditate potrivit legii, a celor mai avantajoase oferte de pregătire și formare profesională, precum și a celor mai avantajoase tarife/taxe practicate de acestea.

Art. 47. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională vor fi prevăzute în bugetul instituției.

Art. 48. În completarea prevederilor legale în vigoare, conducătorul instituției are următoarele obligații:

- a) să organizeze munca salariaților la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) să stabilească sarcinile de serviciu ale salariaților din subordine și să exercite un control permanent și riguros asupra modului de îndeplinire a acestora;
- c) să stabilească instrucțiuni privind evidența, întocmirea și păstrarea documentelor secrete de serviciu.

Art. 49. Principalele obligații și îndatoriri ale salariaților sunt:

- a) respectarea ordinii și disciplinei la locul de muncă;
- b) respectarea programului de lucru și executarea întocmai și la timp a obligațiilor de serviciu, folosind integral și cu eficiență timpul de lucru;
- c) respectarea normelor de protecție a muncii, PSI și legii privind protecția mediului;
- d) înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre evidența unor abateri, nereguli;
- e) interdicția prezentării la serviciu în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu;
- g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața salariaților sau a altor persoane, fiecare angajat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care-l ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;
- h) să aibă o conduită morală și ținută vestimentară decentă.

Art. 50. Răspunderea disciplinară.

(1) Încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite personalului constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

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

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

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

Art. 51. (1) Răspunderea contravențională a salariaților este angajată potrivit legii.

(2) Împotriva procesului verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, salariatul se poate adresa cu plângere la organele abilitate.

Art. 52. (1) Răspunderea patrimonială a salariatului se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care funcționează;
- b) pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i s-au acordat în mod necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive.

(2) Răspunderea patrimonială a salariatului se angajează în condițiile legii.

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

Art. 54. Răspunderea salariatului pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă, se angajează potrivit legii penale.

CAPITOLUL IX.

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 55. (1) Primarul comunei Tîrgușor, județul Constanța, respectiv Consiliul Local Tîrgușor, recunosc libera exercitare a dreptului de asociere a salariaților, libertatea de opinie a fiecărui salariat în conformitate cu convențiile internaționale precum și cu prevederile prezentului Acord/Contract Colectiv de Muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de salariați, cât și de reprezentanții acestora.

(2) Reprezentanții sindicatului sunt reprezentanții oficiali al salariaților instituției în fața conducerii instituției, care îi recunoaște drept organizație democratică și factor de progres și va susține activitatea acestora. Legătura cu reprezentanții sindicatului trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promtitudine.

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

(4) Reprezentanții sindicatului au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor Acordului /Contractului Colectiv de Muncă în interiorul instituției.

Art. 56. În situația declanșării, în condițiile legii, a unor acțiuni de protest inclusiv acțiuni greviste, reprezentanții sindicatului și conducătorii instituțiilor au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul, să asigure continuitatea activității în toate domeniile în care este pusă în pericol viața sau sănătatea oamenilor, sau în domeniile a căror întrerupere ar cauza pagube materiale.

Art. 57. Dispozițiile prezentului Acord/Contract Colectiv de Muncă se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare.

Art. 58. (1) Prezentul Acord/Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni, va fi semnat de către părți și se va aplica de la data înregistrării la **Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța, în conformitate cu dispozițiile legale.**

Art. 59. De prevederile prezentului Acordului/Contractului Colectiv de Muncă beneficiază salariații din UAT Tîrgușor.

I. CONDUCEREA PRIMĂRIEI COMUNEI TÎRGUȘOR

PRIMAR,

Viorel PETRE

II. SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN ADMINITRAȚIA PUBLICĂ DIN JUDEȚUL CONSTANȚA

PREȘEDINTE,

ANEXA 1

la Acordul/Contractul colectiv de muncă
Nr.6070/14.12.2017

Funcții de demnitate publică

Valoare coeficient = 1.450 lei

Nr. crt	Funcția	Coeficient
1.	Primar (localitate până la 3000 locuitori)	4.00 5800
2.	Viceprimar (localitate până la 3000 locuitori)	3.00 4350

Funcții de conducere - Valoare coeficient = 1.450 lei

Nr. crt	Funcția	Niv stud	Coeficient maxim	Salariul de baza in functie de gradatie (vechime in munca)						Salariul lunar (Salariul de baza + sporuri maxime de 30% , care cuprind spor condiții, indrăna , tichet vacanța)					
				Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5	Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5
1.	Secretar UAT (localitate până la 3000 locuitori)	S	2.95					2.21	2.26					2.87	2.95
2.	Arhitect sef (localitate până la 3000 locuitori)	S	2.95					3205	3277					4162	4278
								2.21	2.26					2.87	2.95
								3205	3277					4162	4278

Salariul de bază individual al administratorului public se stabilește de către primar în condițiile legii, în funcție de tipul unității administrative teritoriale și de atribuțiile stabilite în fișa postului, în limite, astfel: limită minimă este nivelul salariului de bază al secretarului unității administrative teritoriale, iar limită maximă este cind demnizați a vice primarului

Funcții de execuție- funcționar public

Valoare coeficient = 1.450 lei

Nr. crt	Funcția	Coeficient maxim	Salariul de baza in functie de gradatie (vechime in munca)					Salariul lunar (Salariul de baza + sporuri maxime de 30% , care cuprind spor conditii, ind. hrana , tichet vacanta)						
			Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5	Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5
1.	Inspector grad profesional superior	2.80	1.73	1.86	1.95	2.05	2.10	2.16	2.25	2.42	2.54	2.67	2.73	2.80
	Inspector grad profesional principal	2.60	1.60	1.72	1.81	1.90	1.94	1.99	2.08	2.24	2.35	2.47	2.53	2.60
	Inspector grad profesional asistent	2.20	1.36	1.46	1.53	1.61	1.64	1.69	1.77	1.90	1.99	2.10	2.15	2.20
	Inspector grad profesional debutant	1.90	1.17	1.25	1.32	1.39	1.42	1.46	1.52	1.63	1.72	1.80	1.85	1.90
2.	Referent grad profesional superior	2.00	1.23	1.32	1.39	1.46	1.49	1.57	1.60	1.72	1.81	1.90	1.95	2.00
	Referent grad profesional principal	1.90	1.17	1.26	1.32	1.39	1.42	1.50	1.52	1.64	1.72	1.80	1.85	1.90
	Referent grad profesional asistent	1.70	1.05	1.13	1.19	1.24	1.28	1.31	1.37	1.48	1.54	1.62	1.66	1.70
	Referent grad profesional debutant	1.65	1.02	1.10	1.15	1.21	1.24	1.27	1.33	1.43	1.50	1.57	1.61	1.65
									1929	2074	2175	2277	2335	2393

Nota :

- persoana care beneficiaza de controlul financiar preventiv va avea coeficientul marit cu 10% fata de coeficientii din prezenta anexa fara a depasi coeficientul viceprimarului, respectiv coeficientul 3.00;

PRIMAR,

Viorel PETRE

ANEXA 2

la Acordul/Contractul colectiv de muncă Nr.6070/14.12.2017

Funcții de execuție- personal contractual

Valoare coeficient = 1.450 lei

Nr. crt	Funcția	Coeficient maxim	Salariul de baza in functie de gradatie (vechime in munca)					Salariul lunar (Salariul de baza + sporuri maxime de 30% , care cuprind spor conditii, ind. hrana , tichet vacanta)						
			Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5	Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5
1.	Guard, agent pază	M	1.02	1.10	1.15	1.21	1.24	1.27	1.33	1.43	1.50	1.57	1.61	1.65
		G						1929	2074	2175	2277	2335	2393	
2.	Sofer I	M	1.08	1.16	1.22	1.28	1.31	1.34	1.40	1.51	1.58	1.66	1.70	1.74
		G						2030	2190	2291	2407	2465	2523	

Nota :

- persoana care beneficiaza de controlul financiar preventiv va avea coeficientul marit cu cu 10% fata de coeficientii din prezenta anexa fara a depasi coeficientul viceprimarului, respective coeficientul 3.00;
- Salariile de bază stabilite pentru funcțiile prevăzute la gradul IA sau treapta IA, potrivit nivelului studiilor, de la administrația publică locală, se utilizează și pentru salarizarea funcțiilor de la cabinetul primarului comunei.

PRIMAR,

Viorel PETRE