

HOTARAREA Nr. 38

privind aprobarea Acordului / Contractului colectiv de munca pentru angajații , salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului comunei Deleni.

- avand in vedere:
- referatul de aprobare cu nr.5882 din 30.09.2020 a Primarului comunei DELENI, judetul Vaslui;
- raportul de specialitate cu nr.5883 din 30.09.2020;
- avizul comisiei de specialitate Juridica si de disciplina, din cadrul Consiliului local Deleni;
- prevederile Legii nr.62/2011 a dialogului social, republicata;
- ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii,
- ale Legii nr.153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice;
- ale Cap.VII din Partea aVI –a –Statutul functionarilor publici,prevederi aplicabile personalului contractual din administratia publica si evidenta personalului platit din fonduri publice din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ;
In temeiul art. 129, alin.(1) ; alin. (2), lit.a); alin.(3), lit.c si alin.(14),art.139 alin.(1) si (3) lit.a), ale art.196, alin.(1) lit.a) și art.240 din O.U.G. nr.57 /2019 privind Codul administrativ ;

CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI DELENI, JUDETUL VASLUI;

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1. Se aproba Acordul/Contractul colectiv de munca pentru angajații,salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului comunei DELENI, judetul VASLUI, conform anexei care face parte integranta la prezenta hotărâre.

Art. 2. Acordul/Contractul colectiv de munca intra in vigoare de la data adoptarii si se aplica pe o perioada de 24 de luni, putand fi prelungit o singura data cu cel mult 12 luni.

Art. 3. Plata drepturilor prevăzute in Acordul/Contractul colectiv de munca se va asigura din bugetul local al comunei Deleni, judetul Vaslui.

Art. 4. Se împuternicește Primarul comunei DELENI, judetul VASLUI sa semneze, Acordul/ Contractul colectiv de munca pentru angajatii,salariații din aparatul de specialitate.

Art. 5. Inregistrarea Acordului/Contractului colectiv de munca la Inspectoratul Teritorial de Munca VASLUI se va face prin grija Primarului comunei DELENI, judetul Vaslui.

Art. 6. (1) Orice alta modificare a Acordului/Contractului colectiv de munca va fi aprobata prin hotărâre a Consiliului local DELENI, judetul VASLUI, cu excepția prelungirii acestuia.

(2)Se mandatează Primarul comunei Deleni, judetul Vaslui sa semneze prelungirea Acordul/Contractului colectiv de munca.

Art. 7. Acordul/Contractul colectiv de munca al angajaților din aparatul de specialitate al Primarului comunei DELENI, judetul Vaslui, este considerat, interpretat si va fi aplicat de părțile contractante ca Acord/Contract colectiv de munca aplicabil tuturor funcționarilor publici si personalul contractual platit din fonduri publice, din aparatul de specialitate al Primarului comunei Deleni, judetul Vaslui.

Art. 8. Cu ducere la indeplinire a prevederilor prezentei hotarari se împuternicește Primarul comunei Deleni, judetul Vaslui.

Art.9 Prezenta hotărâre se comunica Institutiei Prefectului – Judetul Vaslui, in vederea exercitării controlului de legalitate.



PRESEDINTE DE SEDINTA,
BALAN MARIUS

DELENI – 05 octombrie 2020

CONTRASEMNEAZA:
Secretar general UAT
Dandes Sandu

ACORD/CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

Având în vedere prevederile Legii nr.62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, ale OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, ale HG nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, se încheie prezentul acord /contract colectiv de munca.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

ÎN TRE

- **Unitatea Administrativ Teritorială DELENI, Județul VASLUI**, cu sediul în com. Deleni, jud. Vaslui, reprezentat prin Primar ESANU DORU în calitate de angajator și
 - **Angajații Primăriei comunei Deleni, jud. Vaslui**, după cum urmează:
 - **Aparatul de specialitate al primarului comunei Deleni, funcționari publici și personal contractual:**
 - **Dădă Sandu** – secretar general, funcționar public de conducere; **Grigoras Cici** – consilier superior, funcționar public de execuție; **Chirvasa Virginia** – consilier asistent, funcționar public de execuție; **Nistor Catalina Gabriela** – consilier debutant, funcționar public de execuție; **Grigoruta Gabriela** – consilier asistent, funcționar public de execuție; **Viziru Marcela** – consilier superior, funcționar public de execuție; **Burghilea Vasile** – referent superior, funcționar public de execuție; **Maftei Petronela Andreea** - consilier asistent, funcționar public de execuție ; **Oajdea Ovidiu**, referent casier (magaziner), personal contractual; **Negru Claudiu** – muncitor, personal contractual; **Tanasa Ciprian** – sofer, personal contractual; **Maftei Mihail-Sebastian** – referent-bibliotecar, personal contractual ,
 - **Asistenți personali ai persoanelor cu handicap grav care desfășoară activitate la domiciliul persoanei cu handicap:**
 - **Rusu Florentina-Petronela** , asistent sicial, - **Popa Tincuta**, **Moraru Mariana**, **Tudusciuc Alina Daniela**, **Parnavel Dorina**, **Patrichi Luminita** , **Juverdeanu Elena** , **Focarar Maricica** , **Bontea Valerica** , **Bangau Nicoleta**, **Baltatu Iulica** , **Tuduciuc Rodica**, **Tudusciuc Veronica**, **Ciulei Georgeta**, **Tudusciuc Mianda**, **Spataru Ionut Viorel**, **Sirbu Danut**, **Pana Vasile**, **Helgiu Gianina**, **Daniciuc Mirela**, **Apetrei Elena** .
- *s-a încheiat prezentul acord/contract colectiv de muncă.*

CAP. I - DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale în negocierea acordului/contract colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform legislației interne, a convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat și legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui angajat.

(3) Prin angajat în aparatul de specialitate al Primarului comunei Deleni, județul Vaslui, se înțelege:

Art. 2

(1) Contractul/acordul colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților cu privire la condițiile generale și specifice de muncă, determinate conform legii.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, vârstă, convingeri politice, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

Art. 3

Prezentul contract se încheie pe o perioadă 24 de luni și poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 12 luni (art.141 (i) și (2) începând cu 01 ianuarie 2021.

Art. 4

Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri și aprobări în ședința Consiliului Local Deleni.

(1) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 10 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(3) Solutionarea divergențelor care apar în aplicarea prezentului acord colectiv sunt de competența comisiei paritare, conform legislației în vigoare.

Art. 5

(1) Suspendarea și încetarea contractului are loc potrivit legii.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanța judecătorească competentă în afara de cazul când părțile cad de acord cu privire la nulitatea acestora.

Art. 6

Părțile prezentului contract sunt de acord cu inițierea de negocieri pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului contract și pentru eliminarea pe cale amiabilă, pe cât este posibil, a conflictelor colective de muncă sau a litigiilor de muncă.

Art. 7

(1) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract/acord colectiv de muncă să nu promoveze și să susțină proiecte de hotărâri de consiliu local a căror aplicare ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul/acordul colectiv de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract/acord colectiv de muncă, intervin reglementări legale favorabile angajaților, acestea vor face parte integrantă de drept din prezentul contract și devin aplicabile potrivit normelor care le reglementează.

Art. 8

De prevederile prezentului contract/acord colectiv de munca vor beneficia toți angajații Primăriei comunei Deleni, personal de execuție și personal de conducere, personal contractual și funcționari publici.

Art.9

(1) În scopul realizării și acordării drepturilor prevăzute în prezentul contract, Primarul comunei Deleni va identifica și stabili fondurile necesare.

(2) Acestea vor face obiectul unei hotărâri de consiliu local de stabilire a salariilor pentru funcționarii publici și personalul contractual cu raport de serviciu și contractuali/ anual în cazul în care intervin modificări în legislația salarizării și vor fi cuprinse în bugetul Consiliului Local Deleni.

(3) Sumele aprobate prin hotărâre în bugetul Consiliului Local Deleni, cât și de la rectificările acestuia, urmează să acopere totalitatea drepturilor de personal stabilite prin prezentul contract.

(4) Drepturile prevăzute în prezentul contract vor fi acordate în măsura în care acestea nu contravin prevederilor legale în vigoare.

prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Art.11

Orele de începere și terminare a programului de lucru va fi zilnic între orele 8,00 – 16,00 în zilele lucrătoare fără a se depăși programul normal de muncă de 40 ore/săptămână.

Art. 12

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, pot fi stabilite programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, de 4 sau de 2 ore pe zi. Drepturile angajaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) La cerere și în condițiile legii privind ocuparea posturilor vacante, angajații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante, dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi și dacă promovează examenul/concursul pentru ocuparea acestui post.

Art. 13

Angajații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate.

Art. 14

(1) Orele prestate în îndeplinirea fișei postului, la solicitarea angajatorului din cadrul Primăriei comunei Deleni, peste programul normal de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(2) Angajații pot fi chemați să presteze ore suplimentare.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră sau necesități urgente, angajații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator.

(4) Orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru, precum și pentru orele de muncă suplimentară prestată în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători religioase și sărbători legale în care potrivit legii nu se lucrează se vor compensa și/sau plăti prin adăugarea unui spor/îndemnizații, potrivit legislației în vigoare.

Art. 15

(1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 06, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor la salariu potrivit legislației în vigoare.

Art. 16

(1) La cererea întemeiată a angajatei gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile bănești.

(2) Angajata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor.

(3) Femeile gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități și nu vor lucra pe timp de noapte.

CAP. III - CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art.17

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.

Art.18

Pentru buna organizare și crearea condițiilor desfășurării disciplinate și eficiente a activității, într-un climat democratic, angajatorul își asumă următoarele obligații:

a) prin compartimente să asigure o organizare rațională a activității pentru fiecare loc de muncă. Pentru aceasta, în funcție de problematica fiecărui compartiment se va stabili numărul optim de personal necesar precum și specialitatea și gradul de pregătire profesională a angajaților, iar acesta va fi supus aprobării Consiliului Local Deleni, sub formă de organigramă și stat de funcții, cu respectarea numărului maxim de posturi, comunicat anual de Institutia Prefectului – Județul Vaslui, pe baza numărului populației din UAT la data de 01.01 a anului în curs, comunicat de Direcția Județeană de Statistică;

b) în funcție de numărul de personal stabilit

- d) să asigure încadrarea și promovarea în muncă în conformitate cu prevederile legale în vigoare și a criteriilor valorice de competență profesională;
- e) să asigure și să garanteze că drepturile angajaților nu vor face obiectul unei tranzacții sau limitări, ele fiind respectate și protejate împotriva oricăror încercări de încălcare a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrar;
- f) să stabilească atribuții, responsabilități și sarcini de serviciu precise, specifice fiecărui loc de muncă și fiecărei funcții, să asigure comunicarea și însușirea acestora de către toți angajații, prin intermediul conducerilor, serviciilor și compartimentelor din aparatul de specialitate;
- g) să asigure, în structura ierarhică stabilită prin lege respectarea proporțională și rațională a sarcinilor de muncă pe fiecare angajat, în funcție de fișa postului, pregătirea profesională și interesele instituției;
- h) să asigure amenajarea și dotarea corespunzătoare a fiecărui loc de muncă, potrivit specificului său, cu mobilier, materiale, rechizite, aparatură și tot ceea ce este necesar pentru folosirea completă și eficientă a timpului de lucru de către fiecare angajat;
- i) să stabilească și să asigure respectarea normelor pentru funcționarea și folosirea aparatelor și instrumentelor aflate în dotarea fiecărui loc de muncă, a normelor și regulilor de primire, păstrare și eliberare a materialelor, precum și a celor privind circuitul documentelor și a corespondenței;
- j) să asigure în limita posibilităților și în raport de priorități, mijloacele de transport necesare pentru efectuarea deplasărilor în interes de serviciu;
- k) să asigure însușirea și respectarea de către angajați a normativelor de protecția muncii, precum și dotarea fiecărui compartiment de activitate cu mijloace igienico-sanitare necesare;
- l) să acorde drepturile bănești prevăzute de lege pentru munca depusă în timpul și în afara programului normal de lucru, precum și cele de asistență și ajutor social prevăzute de legislația în vigoare;
- m) să stimuleze material și moral persoanele prin a căror inițiative și activități deosebite au adus îmbunătățiri procesului de muncă;
- n) să asigure acordarea unor avansuri bănești la cheltuielile de delegare în alte localități, respectiv cheltuieli de transport, diurnă și cazare potrivit prevederilor legale;
- o) să asigure condițiile materiale și timpul necesar pentru perfecționarea pregătirii profesionale, cunoașterii și însușirii legislației din domeniul specific de activitate, precum și a celui de interes general;
- p) să acorde sprijin angajaților pentru participarea la cursurile de perfecționare și specializare și pentru procurarea publicațiilor de specialitate prin prevederea în planul de buget a fondului de învățământ și perfecționare profesională;
- q) să programeze și să aprobe în consens cu angajații, secretarul a concediului legal de odihnă, concediului de odihnă suplimentar, concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite și a concediilor fără plată, astfel încât să fie satisfăcute atât interesele instituției, cât și necesitățile angajaților;
- r) să examineze cu atenție și receptivitate și să ia în considerare sugestiile și propunerile oportune formulate de angajați în vederea îmbunătățirii activității, să informeze personalul asupra soluționării acestora;
- s) angajatorul va lua măsuri și va stabili programul de lucru și de relații cu publicul astfel încât să fie asigurate condițiile de liniște necesare bunei desfășurări a activității din servicii și compartimente asigurând astfel o eficiență maximă;
- t) angajatorul va dispune întreținerea corespunzătoare a grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;
- u) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de angajați, în condițiile legii;
- v) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de angajat a solicitantului și să asigure confidențialitate datelor cu caracter personal ale angajaților.

Art.19

Angajații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii specifice activității prestare;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă încât să nu se expună la pericole și accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecție individuală a muncii din dotare, (sa utilizeze masti si manusi de protectie in caz de pandemie) corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp persoanele abilitate în domeniu când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să respecte prevederile...

h) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine;

i) să dea dovadă de discreție și profesionalism în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercitarea funcțiilor lor;

j) să păstreze secretul profesional și confidențialitatea documentelor de serviciu pe care le produce, comunică sau deține în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

k) să colaboreze cu ceilalți angajați din cadrul instituției pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu în cadrul specialității lor, în cazul în care un angajat lipsește temporar din instituție;

l) să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul Primăriei comunei Deleni, al primarului și al viceprimarului și al funcției pe care o deține;

m) să se perfecționeze continuu pentru calitatea serviciului și progresul instituției;

n) să acționeze pentru bunul renume al instituției și să nu-și discrediteze colegii.

Art.20

(1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecția muncii, să asigure, prin bugetul local, sumele necesare pentru asigurarea condițiilor de muncă, a dotărilor și echipamentelor de protecția muncii (masi,manusi, dezinfectant si alte materiale necesare, în vederea prevenirii raspandirii pandemilor daca este cazul).

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art.21

Contravaloarea echipamentului de protecție necesar atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară pentru șoferi, guard, personal care își desfășoară activitatea utilizând PC și alți muncitori de deservire se suportă integral de către angajator, în funcție de fondurile alocate cu aceasta destinație în bugetul local.

Art.22

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate) în toate birourile din cadrul instituției, astfel încât angajații să își desfășoare activitatea în condiții de maximă eficiență;

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (oficiu pentru servit masa, băi, grupuri sanitare) în funcție de posibilități.

(2) Angajații sunt obligați să păstreze, în bune condiții, amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompeteze ori să sustragă componente ale acestora. Aceștia răspund de integritatea echipamentelor, mobilierului și instalațiilor deținute cu titlu de inventar.

Art.23

(1) Angajatorul va organiza o dată pe an examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta integral de către angajator.

(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale. Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a angajaților, periodic, o dată pe an si la angajare se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de conducerea insituției și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 24

La cererea uneia dintre părți și în cazuri bine justificate, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare angajaților în cauza.

Art. 25

(1) În cazul recomandărilor medicale angajatorul va...

asemenea după perioada de recuperare, va fi integrat în funcția avută la data pierderii capacități de muncă.

Art.26

Programele de restructurare ale instituției prin disponibilizare de personal sau prin modificări ale organigramei care duc la diminuarea drepturilor bănești ale angajaților, vor fi înaintate ca proiecte de hotărâre Consiliului Local Deleni, după negocierea și avizarea lor de către reprezentanții părților contractuale.

Art.27

Documentele care stau la baza desfășurării activității în Primăria comunei Deleni sunt: Acordul/Contractul Colectiv de Muncă, Dispoziții ale Primarului comunei Deleni, Hotărâri ale Consiliului Local, Contractul Individual de Muncă, Regulamentul de organizare și funcționare al aparatului de specialitate al Primăriei comunei Deleni, Regulamentul de acordare sporuri și fișa postului.

Art.28

În măsura posibilităților, angajatorul și sindicatul vor aloca fondurile necesare organizării „Pomului de Crăciun”, „8 Martie”.

Art.29

(1) Conform legislației naționale și internaționale, femeile au dreptul la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili numai în funcție de pregătire și competență.

Art 30

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

Art.31

Este interzisă concedierea femeilor în perioada maternității și în alte cazuri prevăzute de lege.

CAP. IV - SALARIZAREA, DREPTURI BĂNEȘTI ȘI ALTE DREPTURI SPECIALE PRIVIND ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ, FORMARE PROFESIONALĂ

Art 32

Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de lege și în contractul/acordul colectiv de muncă, fiecare angajat are dreptul la un salariu lunar brut, stabilit prin dispoziția Primarului comunei Deleni sau la încheierea contract individual de muncă, care se compune dintr-o parte fixă, reprezentând salariul de încadrare și o parte variabilă compusă din sporul de vechime corespunzător vechimii în munca avută, și alte adaosuri la salariile lunare brute, conform prevederilor legale și contractuale.

Art.33

(1) Funcționarii publici și personalul contractual pot beneficia de premii, stimulente și recompensă din fondurile constituite în condițiile legii, funcție de alocările bugetare aprobate în acest sens.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual beneficiază de norma de hrană lunară, pentru perioada în care desfășoară activitate și de vouchere de vacanță anual, în temeiul legii.

Art.34

Salariile lunare brute pentru personalul de conducere sunt cele corespunzătoare funcției de conducere, potrivit reglementărilor în vigoare.

Art.35

Trecerea în gradul profesional imediat superior se face prin promovare dispoziția primarului, în conformitate cu prevederile (art.478.art.479) a PARTII a VI-a Statutul funcționarilor publici, prevederi aplicabile personalului contractual din administrația publică și evidența personalului plătit din fonduri publice și reglementările legale aferente din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ.

Art.36

Activitatea profesională

Deleni beneficiază de următoarele drepturi și drepturi speciale constând în sporuri, și indemnizații (pentru organizarea de concursuri), astfel:

a) pentru orele suplimentare lucrate peste programul normal de muncă, în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor potrivit art. 14 din prezentul contract;

b) pentru vechime în muncă se acorda transe de vechime în munca în funcție până la 5 gradatii, precum și cotele procentuale corespunzător acestora, calculat la salariul de bază, conform art. 10 alin.(3) din Legea nr.153/2017, după cum urmează:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

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

- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază e la 10 la 15 ani - 7 clase succesive de salarizare suplimentare;

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

- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

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

- Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

c) pentru lucrul în timpul nopții, potrivit art. 15 din prezentul contract;

d) pentru lucrul în condiții vătămătoare determinate de acțiunea incarcaturii microbiene ridicate, a prafului, a stresului generat de participarea la programul de lucru cu publicul un spor de condiții vătămătoare care se acorda lunar în procent de până la 15 % calculat la salariul lunar brut, numai după expertizarea locurilor de muncă de către Inspectoratul de Sănătate Publică Vaslui, cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale;

(2) De toate aceste sporuri vor beneficia angajații Primăriei comunei Deleni potrivit alin. 1 și acestea se vor stabili în mod individual prin dispoziția Primarului com. Deleni.

Art. 38

Angajații vor beneficia de indexarea sau majorarea salariilor și a celorlalte drepturi conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 39

Plata salariilor se face lunar, la data de 6 ale lunii pentru luna anterioară.

Art. 40

Angajații trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit prevederilor legale pentru instituțiile publice;

b) diurnă de deplasare; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Art.41

Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării.

Art. 42

Toate drepturile bănești cuvenite angajaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale instituției.

Participarea la programele de formare profesională a salariaților se finanțează din bugetul local.

Participarea la programele de formare se realizează cu respectarea planului întocmit în cursul lunii ianuarie a fiecărui an, pentru anul curent, plan întocmit în funcție de evaluările performanțelor profesionale individuale a salariaților, funcție de atribuțiile în completare din fișa postului.

Anexa privind numărul de salariați care pot participa la programele de formare profesională, pe tipuri de programe, finanțate din bugetul local se afișează la avizierul instituției și pe site-ul instituției.

Numărul de salariați care pot beneficia de programe de formare profesională mai mare de 90 de zile, finanțate din bugetul local se aduce la cunoștința salariaților prin afișare la avizierul instituției și pe site.

Necesarul de formare profesională identificat pe baza evaluării performanțelor profesionale se completează cu necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative, în domeniile de competență ale salariatului precum și din eventualele modificări substanțiale ale atribuțiilor prevăzute în fișa postului.

Salariații care urmează forme de perfecționare profesională cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau străinătate, finanțate din bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în cadrul autorității o perioadă de 5 ani de la terminarea programelor. În cazul în care raportul de serviciu încetează înaintea termenului de 5 ani: prin acordul părților exprimat în scris, prin destituirea din funcția publică, prin demisie, a fost condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, statului sau autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau funcției, ca măsură de siguranță ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția, pentru incompetența profesională, în cazul obținerii calificativului nesatisfăcător la evaluarea performanțelor profesionale, sau în cazul în care nu a absolvit din vina lui salariatul se obligă să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate de instituție pentru perfecționare proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului de 5 ani.

(2) Angajații care beneficiază de o formă de specializare sau perfecționare plătită de angajator, pe o durată mai mare de 1 an și primesc pentru aceasta perioadă drepturile bănești, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra, ulterior absolvirii, în cadrul instituției o perioadă de la 1 la 5 ani.

(3) În cazul nerespectării angajamentului aceștia vor restitui instituției contravaloarea cursurilor de specializare sau perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea termenului, cu excepția cazului în care din motive neimputabile acestora nu mai sunt angajați instituției sau în cazul transferului în interesul serviciului.

Art.44

Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească angajatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

CAP.V - CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.45

(1) În fiecare săptămână, angajatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art. 46

Sunt zile nelucrătoare, în condițiile legii, zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) prima și a 2-a zi de Paște;
- c) prima și a 2-a zi de Rusali;
- d) 1 Mai;
- e) 15 august;
- f) 30 noiembrie;
- g) 1 Decembrie;
- h) 25 și 26 decembrie;
- i) 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de culte religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

raport cu vechimea lor în muncă, care se programează în ultima lună a anului calendaristic pentru anul următor, după cum urmează:

a. personal contractual	21 zile lucrătoare
b. functionari publici	25 zile lucrătoare

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări

Art.48

(1) Pe durata concediului de odihnă, angajații vor primi o indemnizație de concediu ce nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor bănești cuvenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizațiile de concediu se pot plăti cu 5 zile înainte de plecarea în concediu, în baza unei cereri înregistrate în acest sens.

Art. 49

Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

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 salariatului 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.

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

Art.50

Programarea concediilor de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, în următoarele cazuri:

- a) angajatul se află în concediu medical;
- b) angajata cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- e) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- f) angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- g) angajata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani;
- h) în orice alte cazuri bine justificate, din dispoziția Primarului;

Art.51

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, pentru motive obiective, astfel:

- a) angajatul intră în concediu medical;
 - b) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
 - c) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
 - d) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
 - e) angajata intră în concediu pentru maternitate;
 - f) angajatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a angajatorului, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența angajatului în instituție. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării.
- (2) Pentru cazurile menționate mai sus de întrerupere a concediului, angajații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective, sau când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare, în cadrul aceluiași an calendaristic.

(3) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația corespunzătoare nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă anului în cauză.

medicul care îngrijește copilul.

CAP.VI- OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art.58

Primarul comunei Deleni și funcționarii publici/personalul contractual din aparatul de specialitate al Primarului comunei Deleni, ca parteneri sociali, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru angajați, libertatea de opinie.

Art.59

(1) Primarul va invita salariații, să participe la ședințele sale de lucru, care vizează drepturile și obligațiile angajaților.

(2) Primarul și salariații își vor comunica reciproc în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art.60

La solicitarea membrilor sindicatului, persoana care are ca sarcină de serviciu plata salariilor va reține cotizația de sindicat pe statul de plată și o va vira în contul sindicatului.

Art.61

(1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat și a angajaților.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contract colectiv de muncă, Primarul și salariații vor încerca soluționarea acestora mai întâi pe cale amiabilă.

Art.62

(1) În vederea stabilirii complete a drepturilor și obligațiilor angajaților, angajarea se va face, în condițiile legii, prin dispoziția Primarului comunei Deleni sau prin încheierea unui contract individual de muncă.

(2) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu și a contractului individual de muncă se vor face potrivit legislației în vigoare.

CAP VII. - DISPOZIȚII FINALE

Art.63

(1) Angajații Primăriei comunei Deleni au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor ține în afara programului de lucru, la ore stabilite de comun acord cu conducerea Primăriei, iar manifestările culturale și comemorative se vor putea face atât în timpul programului, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

Art.64

(1) În cazul în care anumite articole, alineate, capitole din prezentul Acord/Contract colectiv de muncă au ca obiect reglementarea unor drepturi și obligații prevăzute în legislația națională sau internațională în vigoare, se vor aplica normele naționale și internaționale.

(2) Prezentul Acord/ Contract Colectiv de Muncă se completează, acolo unde nu prevede, cu legislația muncii în vigoare.

(3) Prezentul acord/contract colectiv de munca al angajaților din aparatul de specialitate al Primarului comunei Deleni este considerat și va fi interpretat și va fi aplicat de părțile contractante ca Acord colectiv de munca aplicabil tuturor funcționarilor publici din aparatul de specialitate al Primarului comunei Deleni, încheiat în temeiul art.229-230 din Codul muncii, art.487 din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ și Capitolul V. Art.143 (1) și (2) din legea nr.62/2011.



PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
BALAN MSARIUS

Salariati,

Functionari publici de conducere si de executie

1. Dandes Sandu – secretar general UAT, _____

2. Grigoras Cici – consilier _____

3. Nistor Catalina Gabriela – consilier, _____

4. Grigoruta gabriela – consilier, _____

5. Viziru Marcela – consilier, _____

6. Maftai Andreea Petronela – consilier, _____

7. Chirvasa Dana, consilier _____

8. Burghilea Vasile – referent, _____

9. Oajdea Ovidiu – referent, _____

10. Maftai Mihail-Sebastian – referent _____

10. Negru Claudiu – muncitor contractual, _____

12. Tanasa Ciprian – sofer, personal contractual, _____

Lăcătuș Gheorghe

Asistenți personali, ai persoanelor cu handicap grav

13. Rusu Florentina-Petronela _____

14. Popa Tincuta _____

15. Moraru Mariana, _____

16. Tudusciuc Alina Daniela _____

17. Parnavel Dorina, _____

18. Patrichi Luminita _____

19. Juverdeanu Elena _____

20. Focaru Maricica _____

21. Bontea Valerica _____

22. Bangau Nicoleta _____

23. Baltatu Iulica _____

24. Tuduciuc Rodica _____

25. Tudusciuc Veronica _____

26. Ciulei Georgeta _____

27. Tudusciuc Mianda _____

28. Spataru Ionut Viorel _____

29. Sirbu Danut _____

30. Pana Vasile _____

31. Helgiu Gianina _____

32. Daniciuc Mirela _____