

Nr. din

Nr. din

CONTRACT/ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social, a OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ coroborat cu prevederile Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Hotărârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin.5, a Legii cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a Legii nr. 195/2006 – Legea-cadru a descentralizării, și a Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, se încheie prezentul Acord colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. Orasul Techirghiol - Primăria orasului Techirghiol, reprezentată prin Primar, domnul Soceanu Iulian-Constantin, în calitate de **angajator**.
2. Salariații aparatului de specialitate al primarului, salariați cu contract individual de munca și funcționari publici, numiți în continuare salariați, reprezentați de doamna Regep Melissa, președintele Sindicatului Salariatilor din Primaria Techirghiol – S.P.O.T. în calitate de **sindicat**.

OBIECTUL CONTRACTULUI/ACORDULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract/Acord colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă. Obiectul prezentului act îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale și de natură salarială ale salariaților, 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, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

CAPITOLUL I ***DISPOZIȚII GENERALE***

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

(2) Executarea prezentului Contract/Acord este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract/acord atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art. 2 (1) Prezentul Contract/Acord colectiv de muncă se încheie pe durată de 24 luni, cu drept de prelungire cu încă 12 luni, prin Act Adițional.

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

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

(3) Cererile de modificare a Contractului/Acordului colectiv vor fi depuse de către reprezentanții angajaților la angajator.

(4) Modificările aduse Contractului/Acordului colectiv de muncă produc efecte de la data semnării de părți.

Art. 4 Suspendarea și încetarea Contractului/Acordului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art. 5 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract/Acord colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin acordurile încheiate la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.)

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract/Acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa Contractul/Acordul colectiv.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE REPAUS

Art. 6 (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 de ore pe săptămână.

Salariații au dreptul la pauza de masă de 30 de minute, care se include în programul de muncă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (ex. Serviciul Poliției Locale etc.), vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării dispozițiilor art. 111 din Codul Muncii și ale OUG nr. 57/2019, Legea nr. 188/1999.

Art. 7 (1) La solicitarea și/sau din dispoziția angajatorului salariații vor efectua muncă suplimentară.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul angajaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(4) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de angajați poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 4 luni (începând cu prima lună din an) să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

(5) Munca suplimentară se compensează cu ore libere (recuperare) sau se plătește conform prevederilor legale.

(6) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate sunt ore suplimentare. Angajații pot fi chemați să efectueze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția situațiilor de forță majoră.

Art. 8 (1) Programul de lucru, orele de începere și terminare a programului de lucru și a programului de relații cu publicul se desfasoară de luni până vineri, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Nerespectarea programului de lucru cu publicul de către salariații cu atribuții în acest sens dă dreptul angajatorului să aplice sancțiuni disciplinare, inclusiv încetarea disciplinară a raportului de serviciu/de muncă, prevăzute de lege și/sau să dispună măsura de schimbare din funcție și numirea într-o altă funcție vacantă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea comisiei de anchetă disciplinară, respectându-se procedura legală.

Art. 9 (1) Salariații, care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului până la un an, beneficiază de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de până la șapte ani, pot solicita ca durata timpului de lucru să fie modificată în sensul reducerii acesteia până la 4 ore, urmând ca toate drepturile salariale să fie stabilite și acordate proporțional cu durata timpului de lucru stabilit.

(3) Salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de Legea

nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații aparute fortuit.

(4) Durata reducerii timpului normal de munca și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părți.

(5) La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare și stabilirea condițiilor de muncă.

(6) Decizia medicului de medicina muncii sau a instituțiilor abilitate cu controlul condițiilor de muncă sunt obligatorii pentru părți.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 10 (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Salariații care prestează muncă în timpul nopții beneficiază fie de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, în condițiile legii.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 11(1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);
- Ziua Micii Uniri(24 ianuarie);
- Vinerea Mare a Sfintelor Paști,
- Prima și a doua zi de Sfintele Paști;
- Ziua internațională a muncii – (1 mai);
- Ziua de 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – (15 august);
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- Ziua Națională a 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) Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

(3) Fac excepție salariații care prin natura funcției și activității, trebuie să asigure permanența.

(4) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) și (2) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

(5) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora în zilele de sâmbăta și duminica, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

DURATA REDUSĂ DE LUCRU

Art. 12 (1) Salariații au dreptul la reducerea duratei normale a muncii, la solicitarea expresă, cu acordul angajatorului, în următoarele situații:

- studenții de la facultățile de zi: cu ½ din normă;
- salariații care urmează diferite forme de învățământ cu durata mai mare de o lună, cu reducerea programului cu 2-4 ore;
- alte situații speciale.

(2) În situațiile prevăzute la alin. 1, drepturile salariale urmează a fi acordate proporțional cu durata de muncă efectiv lucrată.

(3) În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 13 (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără salariu.

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

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

(3) Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat.

(4) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracționat, angajatorul însă fiind obligat să aprobe programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile concediu neîntrerupt de odihnă.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în Primăria Orasului Techirghiol, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului.

(9) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente din viața familială și personală a salariatului, după cum urmează:

- căsătoria salariatului: 5 zile;
- căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile;
- nașterea unui copil al salariatului: 3 zile;
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte: pentru mobilizare, concentrare etc): o zi;
- donări de sânge: o zi (în ziua donării);
- control medical anual: o zi.

(10) În cazul decesului soției/soțului salariatului, afini sau al unei rude a salariatului ori a soțului/soției acestuia, de până la gradul al-III-lea, salariatul are dreptul la 3 zile libere plătite.

(11) Salariații nevăzători precum și cei care sunt încadrați într-un grad de handicap, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

CONCEDIUL FĂRĂ SALARIU

Art. 14 (1) Raportul de muncă/serviciu se poate suspenda la cererea motivată a salariatului, pentru un interes personal legitim, în condițiile legii, pe o perioadă cuprinsă între o lună și 6 luni, fără ca perioadele cumulate de suspendare să depășească 3 ani în cariera funcționarului public în cadrul aceleiași autorități sau instituții publice.

(2) Într-un an calendaristic, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 90 de zile lucrătoare.

(3) Salariații au dreptul la concediu fără plată în următoarele cazuri:

a) susținerea examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, master ori doctorat, cât și a examenului de diplomă;

b) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;

c) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, pe perioada indicată în certificatul medical;

d) efectuarea unui tratament medical în țară sau străinătate, dacă salariatul nu se află în concediu medical, precum și pentru însoțirea soțului/soției ori a unei rude până la gradul I inclusiv;

e) pentru participarea la grevă.

(4) Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului, pentru alte interese personale decât cele prevăzute la alin. (3), pe durata stabilită prin acordul partilor.

ÎNVOIRI

Art. 15 (1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată, sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;
- alte situații când functionarul public solicită și activitatea unității permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

(3) La cererea salariatului, în condițiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru îngrijirea sanatații copilului, se acorda acestuia o zi libera pe an, pentru îngrijirea sanatații copiilor minori.

CAPITOLUL III

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, ÎNDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

Art. 16.

- (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contract colectiv de muncă.
- (3) Salariile de bază se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, după caz, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.
- (4) La salariul stabilit prin hotărâre a consiliului local, vor fi aplicate toate indexările și compensările stabilite de lege.
- (5) Sistemul de salarizare cuprinde, pe de-o parte salariul de bază, reprezentând o sumă fixă și pe de altă parte, o sumă variabilă, reprezentând sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi și adaosuri, corespunzătoare funcției și performanțelor.
- (6) Pe lângă sporurile și indemnizațiile incluse în salariul de bază conform Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (spor de vechime, indemnizație de conducere) salariații vor beneficia și de alte sporuri și facilități după cum urmează:

a) Sporul pentru munca de noapte

(1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor;

b) Sporul pentru munca suplimentară

(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită, în condițiile prevăzute de lege.

(3) La locurile de munca la care durata normala a timpului de lucru a fost redusa, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depasirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzator.

(4) Prevederile prezentului articol nu se aplica persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de functii in cadrul aceleiasi institutii sau autoritati publice ori persoanelor angajate cu timp partial;

c) Sporul pentru persoanele cu handicap

Pentru activitatea desfasurata de persoanele cu handicap grav sau accentuat, in cadrul programului normal de lucru se acorda un spor de 15% din salariul de baza/solda de functie/salariul de functie/indemnizatia de incadrare. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

d) Sporul pentru conditii de munca

Locurile de munca si categoriile de personal, precum si marimea concreta a sporului pentru conditii de munca prevazut in anexele nr. I-VIII si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc, in cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de catre fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetara, respectiv invatamant, sanatate si asistenta sociala, cultura, diplomatie, justitie, administratie, de catre institutiile de aparare, ordine publica si securitate nationala, precum si de catre autoritatile publice centrale autonome, care se aproba prin hotarare a Guvernului, la propunerea fiecaruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecareia dintre institutiile de aparare, ordine publica si securitate nationala sau a fiecareia dintre autoritatile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii si Justitiei Sociale si al Ministerului Finantelor Publice si cu consultarea federatiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.

e) Indemnizatia de hrana

(1) Incepand cu 1 decembrie 2018, se vor acorda obligatoriu, lunar, indemnizatii de hrana la nivelul anual a doua salarii de baza minime brute pe tara garantate in plata, cu exceptia personalului politiei locale care, potrivit legii, beneficiaza de drepturi de hrana in temeiul Ordonantei Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrana, in timp de pace, ale personalului din sectorul de aparare nationala, ordine publica si siguranta nationala, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Indemnizatiile de hrana prevazute la alin. (1) se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in luna anterioara.

f) Limitarea sporurilor, compensatiilor, adaosurilor, primelor, premiilor si indemnizatiilor si a altor drepturi

Suma sporurilor, compensatiilor, adaosurilor, primelor, premiilor si indemnizatiilor, inclusiv cele pentru hrana si vacanta, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depasi 30% din suma salariilor de baza, a soldelor de functie/salariilor de functie, soldelor de grad/salariilor gradului profesional detinut, gradatiilor si a soldelor de comanda/salariilor de comanda, a indemnizatiilor de incadrare si a indemnizatiilor lunare, dupa caz.

g) Premii si prime

- (1) Ordonatorii de credite pot acorda **lunar premii de excelenta** pentru personalul care a participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite in activitatea institutiilor sau autoritatilor publice, in limita a 5% din cheltuielile cu salariile de baza, soldele de functie/salariile de functie, soldele de grad/salariile gradului profesional detinut, gradatiile si soldele de comanda/salariile de comanda, indemnizatiile de incadrare si indemnizatiile lunare aferente personalului prevazut in statul de functii, sub conditia incadrarii in fondurile aprobate prin buget.
- (2) Premiile de excelenta se pot acorda in cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite in activitatea institutiei/autoritatii publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activitati cu caracter deosebit, a efectuat lucrari cu caracter exceptional ori a avut un volum de activitate ce depaseste in mod semnificativ volumul optim de activitate, in raport de complexitatea sarcinilor, tinandu-se seama de evaluarea criteriilor de performanta. Sumele neutilizate pot fi utilizate in lunile urmatoare, in cadrul aceluiasi an bugetar.
- (3) Premiile de excelenta individuale lunare nu pot depasi, anual, doua salarii de baza minim brute pe tara garantate in plata si se stabilesc de catre ordonatorii de credite in limita sumelor aprobate

in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, avandu-se in vedere elementele prevazute la alin. (2), cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, dupa caz, cu consultarea reprezentantilor salariatilor, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizatii sindicale.

- (4) Incepand cu data de 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acorda, obligatoriu, o indemnizatie de vacanta. Modalitatea de acordare se stabileste prin hotarare a Guvernului.
- (5) Valoarea anuala a indemnizatiei de vacanta este la nivelul unui salariu de baza minim brut pe tara garantat in plata si se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in cursul anului calendaristic.

h) indemnizație lunară pentru **titlu științific de doctor** in cuantum de 50% din nivelul salariului de baza minim brut pe tara, garantat în plata, in conformitate cu art. 14 din Legea nr. 153/2017;

i) majorare cu 10% a salariului de baza pentru desfășurarea activității de **control financiar preventiv**, conform art. 15 din Legea nr.153/2017;

j) majorare între 10% - 50% a salariilor de baza, pentru personalul nominalizat in **echipele de proiecte** finanțate din fonduri europene nerambursabile, in conditiile Legii nr. 153/2017;

k) Acordarea sporurilor, indemnizațiilor și premiilor se face pe baza criteriilor și metodologiei aprobate de angajator, prin dispoziția Primarului la propunerea șefilor de compartimente și cu consultarea reprezentanților angajaților.

l) Toate drepturile de natură salarială și nesalarială cuvenite salariaților se acorda in conformitate cu legislatia in vigoare si se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției.

DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

Art. 17 (1) Salariatii beneficiază de parcare gratuită în parcarile administrate de primărie.

(2) În timpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport – fie cu mijloace de transport în comun, fie cu autoturismul salariatului.

Art. 18 (1) Salariatii au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale.

(2) Salariatii pot beneficia, în limita posibilităților, de intrare gratuită la spectacolele și evenimentele organizate de instituțiile de cultură din subordinea sau coordonarea Primăriei / Consiliului local al orasului Techirghiol (Casa de Cultură, Teatrul de vara, stadion, miniparc acvatic si terenurile de sport).

Art. 19 (1) Salariatii beneficiază de dreptul de a urma programe de formare și perfecționare profesională.

(2) Angajatorul va asigura condițiile necesare participării salariaților la cursuri sau stagii (programe) de formare profesională, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. Salariatii care urmează forme de perfecționare profesională vor beneficia de drepturile prevăzute de lege și vor avea obligațiile în conformitate cu acesta. În cazul în care un salariat identifică un curs pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul împreună cu sindicatul vor analiza utilitatea acestui curs pentru unitate, precum și oportunitatea suportării contravalorii cursului de către angajator.

Art. 20 (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

Art. 21 (1) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, astfel incat in zilele lucratoare sa se asigure accesul cetatenilor.

CAPITOLUL IV
OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR
Secțiunea I-a. Obligațiile salariaților

Art. 21 Salariații sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din orasul Techirghiol.

Art. 22 Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art. 23 Salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 24 (1) Fiecare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Salariații cu funcție/publică de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii.

Art. 25 Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

Art. 26 Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art. 27 Salariații sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 28 Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 29 (1) Este interzis salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită a personalului contractual – Legea nr. 477/2004, respectiv ale Codului de conduită a funcționarilor publici – Legea nr. 7/2004, republicată. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare, a salariaților care se fac vinovați de încălcarea prevederilor Codului de conduită, după caz.

(3) Salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Anexei 1 pct. B din H.G. nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, și anume:

- a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
- b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de activitate în relația cu publicul;
- c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- e) să respecte principiul confidențialității;
- f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;

- g) să îndrume cetăţeanul către serviciul de specialitate în problema sa în vederea obţinerii de informaţii detaliate care depăşesc competenţele structurii de asistenţă;
- h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situaţia folosirii de către cetăţean a unui limbaj trivial, a formulării de ameninţări la adresa sa ori a utilizării de către cetăţean a violenţei verbale/fizice. Încălcarea cu vinovăţie de către salariaţi a obligaţiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relaţiei cu publicul dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcţie şi/sau (după caz) de suspendare pe o perioadă determinată a raportului de serviciu ori de încetare a raportului de serviciu conform prevederilor legale în vigoare, pentru acei salariaţi care, în relaţia lor cu publicul, nu respectă obligaţiile înscrise mai sus, după cercetarea disciplinară prealabilă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea disciplinară prealabilă, la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

(4) În situaţia în care la nivelul Primăriei Orasului Techirghiol sau la nivelul unor compartimente de muncă se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activităţii pentru realizarea la timp şi calitativă a serviciilor către cetăţenii Orasului Techirghiol, precum şi în cazurile prevăzute de OUG 57/2019 coroborat cu Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorul poate dispune prin act administrativ mutarea temporară sau definitivă a salariaţilor dintr-un compartiment de muncă în altul, în condiţiile prevăzute de reglementările legale în vigoare.

Mutarea temporară sau definitivă dispusă în condiţiile aliniatului precedent va fi făcută numai dacă salariatul îndeplineşte cerinţele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-şi desfăşoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale şi cu consultarea prealabilă a reprezentanţilor sindicatului.

Secţiunea a II-a. Obligaţiile angajatorului

Art. 30 Angajatorul are, în principal, următoarele obligaţii:

- a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi a elementelor care privesc relaţiile de muncă;
- b) să asigure condiţii tehnice şi organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului/Acordului colectiv de muncă;
- d) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de munca sau de serviciu şi din Contractul/Acordul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte reprezentanţii angajaţilor în probleme susceptibile să afecteze drepturile şi interesele salariaţilor;
- f) să reţină şi să vireze contribuţia şi impozitele datorate de salariaţi şi aflate în sarcina instituţiei, în condiţiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenţei nominale a salariaţilor, prin dosarul profesional şi să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de angajat, pentru a-şi putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- h) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecţionare a salariaţilor, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea şi formarea profesională;
- i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariaţi care s-au îmbolnăvit şi nu-şi mai pot continua activitatea în acel loc de muncă (conform recomandării medicului de medicină a muncii);
- j) să asigure condiţii de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide şi pentru femeile care alăptează;
- k) să iniţieze, în timp util, puneri de acord şi consultări cu sindicatul referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajaţi afectaţi, şi de atenuare a consecinţelor acestor concedieri.

Art. 31 (1) Angajatorul are obligația să asigure protecția angajaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică - Serviciul Poliției Locale, precum și prin asistența juridică gratuită asigurată de către consilierii juridici ai instituției.

CAPITOLUL V

MĂSURI PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 32 Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop menținerea și ameliorarea condițiilor de muncă.

Art. 33 (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de servicii, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare angajat în timpul programului de lucru, situațiile în care angajatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții bine motivate.

Art. 34 În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, Angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă.

MĂSURI PENTRU MENȚINEREA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Art. 35 (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, respectiv dotări și echipamente de protecția muncii adecvate.

(2) Pentru protecția și securitatea angajaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de sănătate și securitate a muncii la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
 - b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri;
 - c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
 - d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară;
 - e) vaccinarea anuală a salariaților împotriva epidemiilor și a epizootiilor;
 - f) asigurarea apei minerale sau a apei plate pe toată perioada anului calendaristic;
 - g) salariații beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcționare sunt suportate de la bugetul local.
- (3) Salariații au următoarele obligații:
- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
 - b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;
 - c) să utilizeze mijloace de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp compartimentul de specialitate când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile pentru fumat special amenajate.

(4) Angajatorul asigură în mod gratuit pentru angajați efectuarea controlului medical periodic (anual). Salariații vor beneficia de investigații suplimentare în cazul în care se constată necesitatea acestora.

(5) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist/de familie sau al medicului de medicina muncii, cu avizul Comitetului de Securitate și Sănătate în muncă și cu consultarea reprezentanților angajaților, în funcție de posibilitățile instituției.

Art. 36 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, respectiv asigurarea sănătății și securității în muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare, menite să asigure cel puțin următoarele:

- 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 salariat;
- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară și amenajarea anexelor sociale (grupuri sanitare, locuri pentru fumat etc)
- asigurarea sănătății și protecției împotriva amenințărilor, violențelor și factorilor de risc și stres;
- alte măsuri ce vor fi stabilite de comun acord de Angajator și Sindicat.

(2) În vederea dotării fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente pentru desfășurarea activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, după consultarea Sindicatului, precum și pentru asigurarea condițiilor de igienă la locul de muncă și a dotării corespunzătoare a grupurilor sanitare și a celorlalte anexe, angajatorul va efectua, trimestrial achiziții publice de asemenea mijloace materiale, urmând ca acestea să fie distribuite tuturor salariaților și în toate spațiile, fără vreo discriminare, în raport cu specificul postului ocupat de fiecare în parte.

(3) Angajatorul va lua măsuri pentru asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp. Angajatorul va asigura și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat etc.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 37 (1) Încetarea raportului de muncă sau de serviciu are loc în condițiile legii. Este interzisă concedierea salariaților în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) În cazul în care angajatorul intenționează sau urmează să efectueze reduceri de personal sau concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu Sindicatul cu privire la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajați care vor fi disponibilizați;
- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la disponibilizare;
- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri compensatorii și sociale care să vizeze, printre altele, plăți compensatorii, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a angajaților concediați.

Art. 38 Angajații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă, cu sprijinul sindicatului.

Art. 39 (1) Angajatorul va acorda cadouri în cuantum de cel mult 300 lei/angajat/copil, după cum urmează:

- (i) angajaților, precum și pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- (ii) angajatelor, cu ocazia zilei de 8 martie;
- (iii) angajaților, în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.

(2) Angajații vor beneficia din partea angajatorului de ajutoare de înmormântare, conform legii.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 40 Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 41 (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

Art. 42 (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Art. 43 În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de șase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art. 44 Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

Art. 45 (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar.

Art. 46 Angajatorul, împreună cu reprezentanții angajaților, hotărăsc programul sărbătoririi zilei de 8 Martie, Ziua Femeii.

Art. 47 Femeile, salariate ale instituției, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

CAPITOLUL VI

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTULUI DE SERVICIU

Art. 48 Angajarea și încadrarea personalului:

(1) Încheierea raportului de serviciu se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul îndeplinirii condițiilor cerute, aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuală etc., pe bază de concurs sau examen, în condițiile legii. Raportului de serviciu se încheie în condițiile legii, cu respectarea prevederilor Contractului/Acordului colectiv de muncă.

(2) Poate fi salariat al aparatului de specialitate al primarului și al serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local, persoana care îndeplinește cel puțin următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției/funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;

- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
- j) nu a desfășurat activitate de poliție politică, astfel cum este definită prin lege.

(3) Din comisia de concurs pot face parte, în condițiile legii, reprezentanții angajaților.

(4) Salariații, debutanți în profesie, vor trece printr-o perioadă de probă stabilită în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 49 Modificarea și încetarea raportului raportului de serviciu se face în conformitate cu legea.

Art. 50 Recrutarea și selecția salariaților, numirea în funcții și în funcții de conducere, evaluarea, promovarea și avansarea lor, se va face conform Codului muncii, OUG nr. 57/2019 și Legii nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, precum și a altor acte normative în vigoare.

CAPITOLUL VII

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 51 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare angajat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite prin lege.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților care ocupă funcții publice de execuție se realizează de către conducătorii compartimentelor de muncă în care aceștia își desfășoară activitatea, iar evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților care ocupă funcții de conducere se va face de către o persoană cu funcție de conducere ierarhic superioară.

Art. 52 Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și stabilire a calificativului.

Art. 53 Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

Art. 54 Calificativul acordat (de către evaluator) poate fi modificat conform deciziei conducătorului ierarhic superior, atunci când diferențele de opinie dintre evaluator și evaluat nu au putut fi soluționate de comun acord și, în acest caz, rezultatul evaluării i se aduce la cunoștință atât evaluatorului cât și evaluatului.

Art. 55 Compartimentul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Art. 56 (1) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(2) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(3) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(4) Angajatorul poate consulta comisia paritară.

(5) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile legii.

CAPITOLUL VIII

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 57 (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

a) formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat sau un funcționar public dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale specifice. Aceasta poate fi continuă sau specializată.

b) perfecționare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor, în vederea creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea atribuțiilor specifice.

c) program de formare sau perfecționare – ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diplomă de absolvire.

(2) Programele de formare și perfecționare profesională organizate de către furnizorii de formare profesională pot fi desfășurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locații, inclusiv prin intermediul mijloacelor tehnice.

(3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calități de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat și angajator.

Art. 58 (1) Planul privind formarea profesională, la nivelul Primăriei Orasului Techirghiol este adoptat cu consultarea reprezentanților sindicatului, este avizat de către Comisia paritară din cadrul unității, și va lua în considerare:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecționarea profesională și a căilor de realizare;

b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentatii sindicatului, ramânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(2) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 5 zile de la adoptare, prin afișare și intranet, și se constituie ca anexă și face parte integrantă din prezentul acord colectiv.

(3) Valoarea sumelor necesare desfășurării programelor de formare profesională, prevăzute în planul anual, vor fi cuprinse în bugetul de venituri și cheltuieli și vor fi negociate cu sindicatul înainte cu 30 de zile de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli.

Art. 59 (1) Salariații au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecționare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar și obligația de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile abilitate și de a propune în mod justificat Angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(2) Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale convenite, în situația în care acestea sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice.

(3) Sunt considerate cursuri de perfecționare profesională în interesul instituției specializările postuniversitare, de tipul masterat în specialitatea administrație publice sau pe profilul specializării funcției angajatorului, precum și orice curs organizat de instituții specializate și agreate de angajatori dacă sunt pe specialitățile menționate mai sus, când se impune.

(4) Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a salariaților, organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice și va acoperi plata pregătirii a cel puțin 30% din numărul total al salariaților.

(5) Suportarea costurilor de către angajator a programelor și formelor de perfecționare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este condiționată de semnarea, de către salariatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă să rămână angajatul instituției sau în sistemul administrației publice timp de cel puțin 2 (doi) ani de la absolvirea cursului.

Art. 60 (1) Selectarea salariaților pentru participarea la cursurile, seminariile, simpozioanele, conferințele și alte asemenea manifestări de specialitate, care se desfășoară în străinătate, se va face de către conducerea unității cu consultarea sindicatului.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea salariaților de a participa la manifestări prevăzute la alin. (2) sunt: tematica manifestării, atribuțiile specifice ale funcționarului propus, relevanța tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obținute.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 61 Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afișare la sediu și postare pe site-ul instituției.

Art. 62 Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

Art. 63 Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

Art. 64 (1) Angajatorul și salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina angajatorului, respectiv a salariaților sunt cele prevăzute de lege.

Art. 65 (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii, angajatorul și salariații răspund contravențional în cazul în care au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) În situația în care angajatorul sau salariații comit fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

Art. 66 (1) Conflictele de muncă cu privire la raportul de serviciu vor fi soluționate cât posibil pe cale amiabilă, ori de instanțele stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicatul se adresează de către reclamant instanței competente.

Art. 67 (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege, constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau staruintele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

- g) manifestari care aduc atingere prestigiului autoritatii sau institutiei publice in care functionarul public isi desfasoara activitatea;
- h) desfasurarea in timpul programului de lucru a unor activitati cu caracter politic;
- i) refuzul nemotivat de a indeplini atributiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii si expertizelor medicale ca urmare a recomandarilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) incalcarea prevederilor referitoare la indatoriri si interdictii stabilite prin lege pentru functionarii publici, altele decat cele referitoare la conflicte de interese si incompatibilitati;
- l) incalcarea prevederilor referitoare la incompatibilitati daca functionarul public nu actioneaza pentru incetarea acestora intr-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) incalcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- n) alte fapte prevazute ca abateri disciplinare in actele normative din domeniul functiei publice si functionarilor publici sau aplicabile acestora.

Art. 68 (1) Pentru comiterea unor abateri disciplinare grave de către salariat, angajatorul poate dispune destituirea din funcție pe motive care țin de persoana salariatului sau încetarea raportului de serviciu, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Înainte de a dispune măsurile de sancționare, se va efectua cercetarea disciplinară prealabilă, cerându-se și punctul de vedere al comisiei de disciplină, cu excepția sancțiunii prevăzute de OUG nr. 57/2019 coroborat cu Legea nr. 188/1999, republ., cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL X

COMISIA PARITARĂ. COMISIA DE DISCIPLINĂ

Art. 69 Comisia paritară este consultată cu ocazia stabilirii măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc:

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al salariaților;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecție a muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității salariaților;

Art. 70 (1) Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

(2) O copie a prezentului Contract/Acord colectiv de muncă se depune la Comisia paritară, care urmărește permanent realizarea sa.

Art. 71 Conflictele de muncă ce apar în derularea acordului colectiv se soluționează pe cale amiabilă, prin Comisia paritară sau în baza legislației speciale.

Art. 72 Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancțiune aplicabilă, fie clasarea cauzei).

Art. 73 Angajatorul emite dispoziția de sancționare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancțiune decât cea propusă de către comisia de disciplină, în actul administrativ de sancționare va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune.

CAPITOLUL XI

MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI

Art. 74 (1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității sau în alt spațiu convenit, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului

(2) Sediul Sindicatului este în clădirea administrativă din str. Dr. Victor Climescu, nr. 24 unde se vor asigura toate dotările necesare (telefon, fax, mobilier, consumabile, calculator, acces la internet, televizor, radio, etc.)

(2) Cheltuielile de funcționare a acestui birou vor fi suportate de către instituție.

Art. 75 (1) Salariații care dețin funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în cadrul unităților, au dreptul la reducerea programului lunar de muncă cu 5 zile lucrătoare pentru activități sindicale, cumulat sau fragmentat, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Numărul de zile la care au dreptul reprezentanții sindicali aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale se cumulează în cursul aceluiași an.

Art. 76 (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului și ai Comisiei de cenzori nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu/contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componenta organului de conducere al Sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința Angajatorului.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului și cei ai Comisiei de cenzori nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) La solicitarea președintelui de sindicat/reprezentanților angajaților sau a înlocuitorului de drept al acestuia, și ai Comisiei de cenzori au acces imediat sau cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

Art. 77 (1) Membrii aleși în structurile de conducere ale sindicatului, care vor fi scoși din procesul de muncă pentru activități sindicale, își vor păstra toate drepturile salariale corespunzător funcției deținute anterior și vor beneficia de toate drepturile prevăzute în acordul colectiv de muncă.

(2) După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituția este obligată să asigure acestuia funcția deținută anterior sau una echivalentă, cu acordul celui vizat. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în muncă.

(3) Prevederile de la punctul (2) sunt valabile și în situația în care salariaatul a fost ales sau numit într-o funcție de demnitate publică.

Art. 78 Angajatorul are obligația să pună la dispoziția reprezentanților sindicali/ai angajaților pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

Art. 79 (1) Președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.

(2) La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va fi invitat în scris sau cooptat în comisiile respective.

(3) Organigrama și statul de personal și de funcții vor fi adoptate cu consultarea Sindicatului și vor fi însoțite de avizul consultativ al acestuia.

Art. 80 (1) Sindicatul își va desemna reprezentanții în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor, în comisiile de disciplină, în comisiile paritare, în condițiile legii.

(2) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

Art. 81 Cheltuielile ocazionate de participarea membrilor din conducerea sindicatului la întruniri și ședințe în țară și străinătate, care au ca scop promovarea intereselor salariaților, vor fi suportate de către instituție, pe bază de delegație, conform legii.

Art. 82 (1) Sindicatul poate 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 3 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoștința Angajatorului, cu 5 zile înainte.

Art. 83 Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de formare organizate de instituțiile sindicale. Pe perioada respectivă, salariatul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract/acord colectiv de muncă.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

Art. 84 În temeiul art. 153 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social și în vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, Sindicatul și Angajatorul pot încheia acorduri suplimentare și pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 85 Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract/Acord colectiv de muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al Orasului Techirghiol prin hotărâre.

Art. 86 (1) Prezentul Contract/Acord colectiv de muncă intră în vigoare de la data înregistrării la angajator, cu declararea la inspectoratul teritorial de muncă și produce efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.

Prezentul Contract/Acord colectiv a fost încheiat în 3 (trei) exemplare.

ANGAJATOR:

**PRIMAR,
Iulian-Constantin SOCEANU**

SINDICAT:

**PREȘEDINTE SINDICAT,
Melissa REGE**