

Nr. înregistrare la
Primăria Comunei LUETA
_____/2013

Nr. de înregistrare la
Inspectoratul Teritorial de Muncă,
județul Harghita
Nr...../2013

CONTRACT/ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicată, a Legii nr.188/1999 republicată privind Statutul funcționarilor publici, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, ale Legii nr. 284/2010- Lege cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, ale Ordonanței de Urgență nr. 19/2012 privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale, ale Hotărârii Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice și ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

Autoritățile administrației publice locale reprezentat de Primarul Lazar Zoltan în calitatea sa de conducător al instituției Primăriei Comunei Lueta, semnatar al prezentului act juridic, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”,

și

Personalul contractual din cadrul Primăriei comunei Lueta, semnatare ale prezentului act juridic, pe de altă parte, reprezentanți prin Reprezentanții salariaților: D-na Demeter Ida Emese, funcționar public, D-na Gyorgylorincz Timea Julia- secretar-dactilograf, D-na Demeter Magdolna–referent, aleși cu ocazia Adunării Generale a salariaților din cadrul Primăriei comunei Lueta, din data de 14 decembrie 2012.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI

Contractul/Acordul colectiv de muncă, la nivelul de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile comunei Lueta, în calitate de angajator și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția

socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și obligațiile corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu/ contractului individual de muncă;
- constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă și realizarea modalităților de motivare a salariaților;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- formarea și perfecționarea profesională;
- obligațiile salariaților;

Prezentul contract/acord colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

În situația în care, privința drepturilor ce decurg prin prezentul Contract/acord colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul/acordul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract/acord.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

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

Art. 2. Prezentul contract/acord colectiv de muncă se încheie pe durată de un an, începând de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca.

Art. 3. Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract/acord, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 4. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract/acord va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Cererile de modificare a contractului/acordului vor fi comunicate între părți.

(4) Modificările aduse contractului/acordului produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

Art. 5. Suspendarea și încetarea contractului/acordului au loc potrivit legii.

Art. 6. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract/acord colectiv de muncă nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură.

Art. 7. În situația în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract/acord colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract/acord.

Art. 8. - Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raportul de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, primarul comunei Lueta va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categoria socială, convingeri, sex sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de munca.

Art. 9. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract/acord, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.10. Modificările aduse contractului/acordului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

Art.11. (1) Aplicarea prevederilor contractului/acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art.12. Prevederile prezentului contract/acord la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art.13. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract/acord părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de instituție.

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

Art.14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract/acord va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art.15. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art.16. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art.17. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În anul 2013, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător, în conformitate cu prevederile prevederile Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în

domeniul bugetar, ale Legii 53/2003- Codul Muncii al României, republicată și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 8 ore pe săptămână și 32 de ore pe luna.

Art.18. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) Pauza de masă în cadrul aparatului de specialitate este de 15 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.19. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie);

Sf Paște – 2 zile (prima și a doua zi de Paști);

Ziua Internațională a Muncii – 1 zi (1 Mai);

Prima și a Doua zi de Rusalii;

Adormirea Maicii Domnului – 1 zi (15 August);

30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei

Ziua Națională – 1 zi (1 Decembrie);

Crăciunul - 2 zile (25 și 26 decembrie)

Zile de repaus – sâmbăta și duminica

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

Art.20. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în munca, în condițiile legii.

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

a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;

b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

(3) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

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

a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 21. (1) Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical sau în concedii fără plată acordate nu au dreptul la concediul de odihnă pentru acel an.

(2) În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînținerii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu.

Art.22. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- c) timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

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

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

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

(2) Indemnizația de concediu se acordă în condițiile prevăzute de lege.

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

- a) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- b) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- d) căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- e) nașterea/adoptația unui copil – 5 zile lucrătoare
- f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;
- g) donatorii de sânge – conform legii;
- h) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- i) control medical anual – 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

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

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

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

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

cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

ÎNVOIRI

Art.28. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III.

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.29. (1) Pentru angajații contractuali, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru munca prestată, angajații contractuali și funcționari publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului comunei Lueta au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, de grad, treapta și de gradația corespunzătoare vechimii în muncă precum și de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale.

(3) Plata salariilor se face lunar în data de 8 ale lunii.

(4) Salariile angajaților contractuali și funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Primarului comunei Lueta se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(5) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(6) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art.30. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art.31. În anul 2013, avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție în gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se face prin încadrarea în clasele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă dobândite personalul beneficiind de o majorare a salariului de bază avut, corespunzător numărului de clase de salarizare succesive suplimentare multiplicat cu procentul stabilit prin Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010 fără acordarea salariului corespunzător coeficientului de ierarhizare aferent noii clase de salarizare.

Art.32. (1) Ordonatorul de credite poate acorda premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, a două solde lunare ale funcției de bază/a două salarii lunare ale funcției de bază pe an, cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art.33. În anul 2013, nu vor acorda premii și prime de vacanță

Art.34. (1) Salariații cu contract individual de muncă și funcționari publici beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 10% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, prin regulament de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, avizat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Finanțelor Publice, în limita prevederilor din Regulamentele elaborate potrivit Legii cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010.

Art.35. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale institutiei.

Art.36. Primarul comunei Lueta, va elibera, la cerererea salariaților, un document care sa ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în munca sau în specialitate.

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI REALIZAREA MODALITĂȚILOR DE MOTIVARE A SALARIAȚILOR

Art. 37. În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul local al Comunei Lueta de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

-dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specialitate postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării de ținute decente;

-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;

Art. 38. În vederea dotării fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, după consultarea reprezentanților salariaților, angajatorul va efectua, trimestrial, achiziții publice de asemenea mijloace materiale, urmând ca acestea să fie distribuite tuturor salariaților, fără vreo discriminare, în raport cu specificul postului ocupat de fiecare în parte.

Art. 39. Angajatorul va lua măsuri pentru asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menite să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp.

Art. 40. Aprobarea în bugetul local a fondurilor îndestulătoare menite să asigure îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă și realizarea modalităților de motivare a salariaților, susținut de angajator, se va realiza de către Consiliul Local al Comunei Lueta.

CAPITOLUL IV SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 41. -(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura aplicarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 42.-(1) Angajații au obligația să protejeze și să utilizeze dotările conform destinației.

(2) Orice degradare a bazei materiale cade în sarcina celui care a cauzat un prejudiciu.

Art.43. -(1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor angajaților pe locuri de munca cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați, sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

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

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

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

Art. 43. Angajatorul se va îngriji ca mediul în care își desfășoară activitatea salariații să fie unul sănătos și sigur, preîntâmpinând orice factor de agresiune fizică și psihică ce s-ar putea îndrepta împotriva salariaților.

Art. 44. În vederea preîntâmpinării factorilor de agresiune fizică ce s-ar putea îndrepta împotriva salariaților în timpul orelor de muncă, angajatorul va asigura supravegherea incintei instituției de către agenți specializați, în măsură să intervină în situații de acest gen și să ia măsurile necesare.

Art. 45. Pentru diminuarea factorilor de stres psihic specifici domeniului de activitate al instituției, angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților va asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul.

Art. 46. Pentru asigurarea condițiilor de igienă la locul de muncă, angajatorul va asigura ca grupurile sanitare existente să fie dotate corespunzător, cu materiale specifice igienizate, din acestea nelipsind hârtia igienică, săpunul lichid, prosoape din hârtie, precum și funcționalitatea instalațiilor din dotarea sanitară.

Art. 47.-(1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, 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. Examinarea medicală este gratuită iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(2) Modalitățile examinării medicale precum și termenii contractului cu instituția medicală, care efectuează prestația medicală, se aduc la cunoștința, obligatoriu, din timp reprezentanților angajaților.

(3) Angajații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării, potrivit prevederilor alin.1. Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară și se sancționează.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an, se face de către medicul de medicina muncii.

Art. 48. Angajatorul nu poate refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, aferente posturilor existente.

CAPITOLUL V

DISPOZIȚIA DE ÎNCADRARE

Art. 49.-(1) Salariații sunt încadrați în condițiile legii prin dispoziția de încadrare/angajare.

(2) Fișa postului va conține obligatoriu funcția și specialitatea cerută pentru ocuparea postului.

(3) Dispoziția de încadrare însoțită de fișa postului se întocmește în două exemplare și se comunică angajatului în termen de 5 zile de la emitere.

Art. 50.-(1) Incheierea raportului de muncă se va face pe perioada nedeterminată.

(2) Raportul de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a raportului de muncă pentru acest motiv.

(4) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

Art. 51. -(1) Executarea raportului de muncă se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care angajatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

Art. 52. – (1) Incetarea raportului de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

- de drept;
- ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care instituția este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la încetarea raportului de muncă, durata preavizului va fi de 30 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, angajații au dreptul la patru ore libere pe zi de la programul instituției, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele libere se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

Art. 53. – (1) În cazul în care se dispune o măsură disciplinară împotriva unui angajat, cu excepția cazului în care măsura disciplinară constă într-un avertisment verbal, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă prealabilă.

(2) Salariatul are dreptul de a fi informat cu privire la fapta ce i se impută și dreptul de a se apăra, iar unitatea are obligația de a-l asculta și de a verifica susținerile făcute de acesta în apărare.

(3) Ancheta disciplinară este efectuată de Comisia de disciplină numită de către primar, conform legii.

(4) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de urmările abaterii și de alte împrejurări.

CAPITOLUL VI

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 54. Fiecare salariat are datoria de a stăruie în perfecționarea cunoștințelor și mijloacelor necesare aducerii la îndeplinire a sarcinilor de serviciu, urmărind permanentă sa documentare, ținând pasul cu elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea.

Art. 55. Angajatorul va asigura logistica necesară perfecționării profesionale a angajaților, fiind receptiv la solicitările acestora în vederea asigurării bazei materiale de documentare, actualizată în funcție de noile apariții în domeniul de activitate al fiecărui compartiment.

Art. 56. (1) Angajatorul va suporta cheltuielile cu perfecționarea și specializarea profesională a fiecărui salariat prin asigurarea participării acestora anual la cursuri de perfecționare și specializare, a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic să fie de cel puțin 7 zile.

(2) În ipoteza în care cursurile prevăzute la alin. (1) sunt organizate într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta cheltuielile ocazionate cu transportul și cazarea salariaților, în mod similar cu acordarea drepturilor de delegare.

Art. 57. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul unității și vor acoperi plata pregătirii a cel puțin 50% din angajați.

Art. 58. Angajatorul suportă costul perfecționării profesionale când cursurile se desfășoară în următoarele situații:

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

b) organizate de Institutul Național de Administrație, de centre regionale de formare continuă pentru administrația publică locală sau alte instituții specializate din țară sau din străinătate.

Art. 59. -(1) Costul perfecționării profesionale va fi suportat integral sau parțial de către angajator în funcție de fondurile disponibile și interesul instituției publice față de obiectul specializării.

(2) Sunt considerate cursuri de perfecționare profesională în interesul instituției specializările postuniversitare, de tipul masterat în specialitatea administrație publică sau precum și orice curs organizat de instituții specializate și agreeate de angajatori dacă sunt pe specialitățile menționate mai sus.

(3) Suportarea prețului de către angajator este condiționată de semnarea, de către angajatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă să rămână angajatul instituției timp de cel puțin trei ani de la absolvirea cursului.

(4) Dacă angajatul beneficiar se mută la o altă instituție, mai devreme de trei ani, va restitui contravaloarea cursului proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea acestui termen.

Art. 60. Salariații au dreptul, dar și obligația de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, făcând propuneri angajatorului în vederea implementării lor în desfășurarea activităților curente, cercetând de asemenea tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile de training, făcând propuneri angajatorului pentru urmarea diverselor forme de instituire.

Art. 61. – (1) Instituția elaborează, anual, planul de formare profesională, cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Planul anual de pregătire și formare profesională se constituie ca anexă la prezentul document și face parte integrantă din contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul unității.

(3) Valoarea sumelor necesare desfășurării programelor de formare profesională, prevazute în planul anual de pregătire și formare profesională, vor fi cuprinse în bugetul de venituri și cheltuieli ale unității.

Art. 62. -(1) Selectarea angajaților pentru participarea la cursurile, seminariile, simpoziioanele, conferințele și alte asemenea manifestări de specialitate, care se desfășoară în străinătate, se va face de către conducerea unității cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea angajaților de a participa la manifestări prevăzute la alin. (1) sunt: tematica manifestării, atribuțiile specifice ale angajaților propuși, relevanța tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obținute.

Art. 63. Programele de pregătire profesională vor fi aduse la cunoștința tuturor angajaților prin afișare la sediul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile, în termen de 3 zile de la adoptare, dar cu cel puțin 30 zile înainte de începerea primei forme de pregătire.

CAPITOLUL VII RĂSPUNDEREA JURIDICA

Art. 64.- (1) Angajatorul asigură informarea fiecărui angajat cu privire la conținutul Regulamentului intern.

Art. 65. Angajatorul dispune de prerogative disciplinare, având dreptul de a aplica angajaților, potrivit legii, sancțiuni disciplinare ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

Art. 66. 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. 67. (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul răspunderii civile contractuale, 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 părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

Art. 68. Conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă sau contractului colectiv de muncă vor fi soluționate de instanțele stabilite conform Codului de procedură civilă și Legii conflictelor de muncă.

CAPITOLUL VIII

OBLIGAȚII GENERALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 71. Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate față de angajator și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor unității administrativ-teritoriale în care își desfășoară activitatea.

Art. 72. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios obligațiile de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la săvârșirea oricăror fapte de natură a atrage prejudiciu angajatorului.

Art. 73. Salariații au obligația că în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un fel imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 74. Orice salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de deducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit nelegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, salariul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul său de a nu duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

Art. 75. Salariații care ocupă funcții de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaților din subordine.

Art. 76. Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, documentele sau informațiile de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, fără a împiedica accesul liber al publicului la informațiile de interes public.

Art. 77. Salariații sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a atribuțiilor de serviciu și să se suplinească în serviciu în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 78. 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.

CAPITOLUL IX

OBLIGAȚII GENERALE ALE ANGAJATORULUI

Art. 79. Angajatorul are în principal următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă și de serviciu;
- b) să prevadă în buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor contractului colectiv de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul individual de muncă și din contractul colectiv de muncă;
- d) să consulte reprezentanții salariaților în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;

e) să prevadă în buget sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale care reglementează pregătirea și formarea profesională;

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 80. Salariații au dreptul la întruniri în ședințe în vederea promovării intereselor. Întrunirile se vor face după program sau în timpul de repaus (dacă acesta este stabilit), în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

Art. 81. La ședințele la care se discută problemele salariaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentului de ordine interioară, unul din reprezentanții salariaților va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îl invite în scris.

Art. 82. Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, munca în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință, urmând ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art. 83. Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Județului Harghita și produce efecte pentru toți salariații Primăriei Comunei Lueta semnatari ai prezentului act juridic prin reprezentanți, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora.

Art. 84. Prezentul contract de muncă s-a încheiat în 3 exemplare originale, câte unul pentru părțile semnatare și unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă a Județului Harghita și conține 12 pagini.

Lueta, la 18.01.2013

ANGAJATOR ,
PRIMAR
Lazar Zoltan

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
PRIMĂRIEI COMUNEI LUETA
Demeter Ida Emese
Gyorgylorincz Timea Julia
Demeter Magdolna

PENTRU LEGALITATE:
SECRETAR
Miklos Ida