**Acord colectiv de munca-**Tribunalul VRANCEA

﻿

Dosar nr. XXXXXXXXXXXX

R O M Â N I A

TRIBUNALUL V\_\_\_\_\_\_

SECTIA A II-A CIVILA SI DE C\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ADMINISTRATIV FISCAL

SENTINTA CIVILĂ Nr. 4388/2013

Ședința din Camera de Consiliu de la 12 august 2013

Completul compus din:

PREȘEDINTE A\_\_\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_

Grefier I\_\_\_\_\_\_ R\_\_\_\_\_

Pe rol judecarea  cererii  pentru pronunțare hotărâre de expedient  formulate de reclamanții  - PERSONALUL CONTRACTUAL DIN C\_\_\_\_\_  PRIMĂRIEI V\_\_\_\_\_\_\_ LIVEZI – prin reprezentanți  și BIROU DE MEDIATOR C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_.

La apelul nominal făcut în ședință publică au răspuns părțile.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei , după care :

Instanța constată încheiată cercetarea judecătorească cf. art. 244 N.C.P.C  și dă cuvântul pe fondul cauzei.

Reprezentanții legali ai personalul contractual din cadrul Primăriei V\_\_\_\_\_\_\_ Livezi având cuvântul, solicită să se ia act de înțelegerea încheiată prin acordul de mediere.

                                                      TRIBUNALUL

Asupra cauzei de față ;

   Prin cererea înregistrată sub nr. XXXXXXXXXXXX, personalul contractual din cadrul PRIMĂRIEI  V\_\_\_\_\_\_\_ Livezi  și mediatorul C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_  au solicitat să se ia act de înțelegerea lor privind acordul colectiv de muncă.

Analizând cererea, instanța reține următoarele :

Personalul contractual din cadrul PRIMĂRIEI V\_\_\_\_\_\_\_ LIVEZI au inițiat negocierea   acordului colectiv în condițiile art. 22 și următorii din HG 833/2007 și nu au ajuns la o înțelegere cu autoritatea publică .

             În condițiile Legii 192/2006 părțile s-au adresat mediatorului C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_ , medierea finalizându-se cu acordul de mediere nr. 83 din 05.07.2013 prin care părțile își însușesc acordul colectiv din anexă.

Cum potrivit art. 2 și 73 alin. 2 din Legea 192/2006 medierea nu este exclusă în materia  conflictelor de muncă și în cauză s-au respectat  dispozițiile legale  privind acordul de mediere  nr.   79 din 04 iulie 2013  , urmează ca în baza art 59 al.2 și 63 din legea 192/2006 cu referire la art. 438-441 N.C.P.C  să se ia act de înțelegerea părților potrivit Acordului de Mediere, mediere ce privește acordul colectiv de muncă

PENTRU ACESTE MOTIVE

ÎN NUMELE LEGII

HOTĂRĂȘTE:

Ia act de înțelegerea părților potrivit acordului de mediere nr. 83  din 05 iulie  2013 , mediere ce privește acordul colectiv de muncă  următorul cuprins :

ACORD DE MEDIERE

Nr. 83 din 05.07.2013

în baza Contractului de Mediere Nr. 83 din 05.07.2013

**“C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_ – Birou de mediator”** prin mediator C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_ avand Adeverinta nr. 2107/22.10.2010 eliberata de catre Consiliul de Mediere, in conformitate cu prevederile art. 58 si 59 din Legea 192/2006 modificata si completata privind medierea, organizarea si exercitarea profesiei de mediator, intocmim in forma scrisa prezentul acord de mediere.

Finalizarea procesului de mediere s-a realizat cu participarea:

* **P\_\_\_\_\_\_\_ Comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi, jud. V\_\_\_\_\_\_ - reprezentata prin primar dl. C\_\_\_\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_**
* **Personalul contractual din cadrul Primariei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi reprezentati de catre dl. V\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_**

în conformitate cu prevederile Legii nr.192/2006, am consimțit la încheierea prezentului acord, liber exprimat și neafectat de nici un viciu de consimțământ, ambele parti fiind întru-totul de acord cu cele convenite după cum urmează:

***Contractul colectiv de munca pentru anul 2013 ce urmeaza a fi semnat intre parti va avea forma si continutul prezentate in Anexa nr. 1 anexata prezentului acord de mediere.***

Aceasta ne este vointa liber exprimata prin care intelegem sa punem capat conflictului de munca ivit la nivelul unitatii noastre.

Partilor li s-a adus la cunostinta faptul ca prezentul acord de mediere are valoarea unui inscris sub semnatura privata, iar instanta ia act de invoiala partilor si pronunta o hotarare potrivit dispozitiilor art. 271 Cod Procedura Civila si Legea nr. 192/2006 modificata si completata de Legea 115/2012, privind medierea si organizarea profesiei de mediator a caror prevederi sunt:

-          Art. 63 alin (1) – In cazul in care conflictul a fost solutionat pe calea medierii, instanta va pronunta, la cererea partilor o hotarare potrivit dispozitiilor art. 271 din Codul de Procedura Civila.

-          Art. 63 alin (3) – Hotararea de expediment pronuntata conform prevederilor prezentei legi constituie titlu executoriu.

Prezentul acord de mediere incheiat astazi 05.07.2013, a fost intocmit in 4 (patru) exemplare, un exemplar la biroul de mediator, cate un exemplar partilor si un exemplar pentru instanta care va hotara incuviintarea acestuia.

***Anexa nr. 1 – Contractul colectiv de munca pentru anul 2013***este parte integranta a prezentului acord de mediere.

Partile,

                         Primarul

  P\_\_\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi

               dl. C\_\_\_\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_,                       Reprezentantul personalului contractual,

                 ss indescifrabile                                                            dl. V\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_, s indescifrabilă

Mediator,

C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_ - Birou de mediator

                 ss indescifrabile

**Anexa nr. 1**

la Acordul de mediere nr. 83 incheiat in data de 05.07.2013 in baza contractului de mediere nr. 83 din 05.07.2013

<<

**R O M A N I A**

**JUDETUL V\_\_\_\_\_\_**

**CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI**

**V\_\_\_\_\_\_\_-LIVEZI**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

Având în vedere prevederile titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, republicat,  cu modificările și completările ulterioare, Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, cu modificările și completările ulterioare, art. 3 pct. 1 si art. 9 pct. 1 din Carta Europeana a Autonomiei Locale, art. 120 din, Constitutia Romaniei si Legii nr. 571/2003 – Codul fiscal.

Se încheie prezentul contract colectiv de muncă de muncă între cele două părți contractante:

**1.**Primarul comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi,

**2.**Personalul angajat pe baza de contract individual de munca în aparatul de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi , reprezentat de reprezentanții salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi.

**SCOPUL SI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ DE MUNCĂ**

Prezentul acord colectiv are ca scop asigurarea unui corp profesionist de salariati capabili sa ridice nivelul de performanta institutionala si sa ofere servicii publice  transparente, eficiente si imparțiale, în interesul cetățenilor, prin constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, realizarii protecției sociale a salariatilor, stabilitatii in functie a acestora,  eliminarii conflictelor de munca, preîntâmpinarii grevelor, precum si asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea masurilor referitoare la constituirea si folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de munca, sănătatea și securitatea în munca, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

**CAP.I.    DISPOZITII GENERALE**

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

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

**Art. 2.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durata de 1 an de la data semnarii acestuia de către părți.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept pentru fiecare an în care nu s-a solicitat în mod expres renegocierea.

**Art. 3.** (1) Orice modificare a prezentului contract  colectiv de muncă se va face numai prin acordul de voință al părților.

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

(3) Modificările aduse prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

**Art. 4.** (1) Conducătorul instituției publice la cererea reprezentanților salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi    va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de muncă instituția precum și reprezentanții salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi , în mod obligatoriu, se vor informa si consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 5.** (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării acestora.

(2) In situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

**Art. 6.** (1) Timpul de munca reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru personalul cu norma întreagă durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de munca este de regula uniforma în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus. Pentru anumite activități care se stabilesc prin regulamentul intern, durata timpului de lucru poate fi mai mare de 8 ore în anumite zile.

**Art. 7.** Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

**Art. 8.** (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează și se compensează, după caz, cu timp liber corespunzător potrivit legii, numai dacă efectuarea a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore pe an.

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

**Art. 9.** (1) Munca prestata in intervalul orar dintre orele 22 si 06, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, este lucru in timpul noptii.

(2) Munca prestata in timpul noptii se plateste cu un spor la salariu potrivit legislatiei in vigoare.

**CAP. II.   SALARIZARE, SPORURI, PREMII**

**STIMULENTE**

**Art. 10.** (1) Pentru munca prestată fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani.

(2) Salariul de baza este stabilit prin dispozitia primarului comuneiVizantea-Livezi  si se compune dintr-o parte fixa reprezentand salariul de incadrare si o parte variabila compusa din sporuri, indemnizatii,  alocatii si alte adaosuri la salariile de baza prevăzute de actele normative în vigoare sau câștigate în instanță.

(3) Salariul de baza se stabilește respectând grilele de salarizare prevăzute de legislația în vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

**Art. 11.** (1) In vederea imbunatatirii activitatii, resposabilizarii, profesionalizarii si fidelizarii salariatilor, acestia au dreptul la  stimulente in vederea menținerii sănătății, securității muncii și pentru îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă prin asigurarea de tinute adecvate statutului de angajat \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ în sumă lunară de 600 lei.

(2) Salariatii au dreptul la un premiu anual, egal cu salariul mediu lunar de baza, realizat în anul pentru care se face premierea, calculat conform legislației în vigoare. Plata acestuia se va face în luna ianuarie a anului următor;

(3) Pentru acoperirea unei parti din masa de pranz, salariatii beneficiaza de un bonus in cuantum de  o   lei, neimpozabil, pentru fiecare zi lucratoare din luna pentru care se face plata;

(4) Salariatii beneficiaza pentru sarbatorile de „Pasti” si „C\_\_\_\_\_\_” de un supliment de sarbatori, egal cu o lei;

(5) Salariatii, pe langa indemnizatia de concediu, vor beneficia si de un bonus de vacanta egal cu o lei.

(6) Stimulentele/ bonusurile/ sporurile/ recompensele se actualizează anual în luna ianuarie a fiecărui an, cu rata inflației comunicată de Institutul Național de S\_\_\_\_\_\_\_\_\_ si se acordă salariatilor pentru zilele lucrate.

(7) Stimulentele/ bonusurile/ sporurile/ recompensele lunare prevăzute la alin (1) si (2) nu se vor acorda în următoarele situații:

a)  salariatii  aflați în concediu de maternitate, concediu de odihna sau concediu medical;

b) salariatii aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;

c)      salariatii aflați în concediu de studii sau alte concedii fara plata;

d)                 salariatii ale căror raporturi de serviciu au fost suspendate potrivit legii;

e) salariatii care au primit o sancțiune disciplinară, pe o perioadă de 2 luni, de la aplicarea sancțiunii.

(8) Stimulentele/ bonusurile prevazute de art. 11 se finanțează din venituri proprii și nu afectează fondul de salarii.

**Art. 12.** (1) In afara de ajutoarele prevazute de lege la care au dreptul, salariatii vor beneficia si de urmatoarele ajutoare:

a) in cazul pensionarii, un ajutor egal cu doua salarii medii brute/unitate din luna anterioara pensionarii, in limita disponibilitatilor bugetare locale;

b) in cazul primei casatorii a salariatului, un ajutor in cuantum de doua salarii medii brute/unitate din luna anterioara evenimentului, in limita disponibilitatilor bugetare locale;

c) in cazul nasterii unui copil, un ajutor in cuantum de doua salarii medii brute/unitate din luna anterioara evenimentului, in limita disponibilitatilor bugetare locale;

d) in cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei in cuantum de doua salarii medii brute/unitate din luna anterioara evenimentului;

e) daca decesul a survenit din cauza unui accident de munca, a unui accident in legatura cu munca sau a unei boli profesionale, la cuantumul ajutorului acordat familiei, prevazut la punctul ,,d’’ se adauga inca un ajutor in cuantum de un salariu mediu brut/unitate din luna anterioara evenimentului, dar numai dupa stabilirea in conditiile legii a cauzei decesului;

f) un ajutor in cuantum de doua salarii medii brute/unitate din luna anterioara evenimentului, platit de angajator la decesul sotului sau sotiei, ori la decesul unei rude de gradul I;

(2) Ajutoarele prevazute la alin. (1) din prezentul articol se finanțează din venituri proprii și nu afectează fondul de salarii.

**Art. 13.** Salariatii beneficiaza de urmatoarele sporuri prevazute de legislatia in vigoare:

a) pentru lucrul in timpul noptii, in conditiile prevazute la art. 10 din prezentul contract, un spor de 25% din salariul de bază, in conformitate cu prevederile art. 17 din Legea nr. 284/2010;

b) pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, se acorda un spor reprezentand o majorare de până la 25 de clase de salarizare suplimentare aplicată la salariul de bază lunar, in conformitate cu prevederile art. 20, alin. (5) si art. 34, alin. (1) din Legea nr. 284/2010;

**CAP.III.   SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.  CONDIȚIILE DE MUNCA.  PROTECȚIA MUNCII ȘI**

**PROTECȚIA SOCIALĂ.**

**Art. 14.** (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

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

**Art. 15**. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar salariații trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

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

**Art. 16**. (1) In vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorul instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi a fondurilor necesare, menite să asigure:

a)  condiții de mediu (iluminat, microclimat, temperatura, aerisire, etc.), confort fizic  salariaților în orice anotimp, în vederea exercitării atribuțiilor de muncă repartizate;

b) dotarea birourilor cu mobilier adecvat și aparatură de birotică necesară;

c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de munca (bai, grupuri sanitare etc.);

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

e) acoperirea unei părți din cheltuielile cu hrana, medicamentele,    cărțile, legislația etc., pentru fiecare salariat;

f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, sau mijloace proprii, conform legii.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducătorul instituției și bunurile aflate în gestiune.

**Art.17.** Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorul instituției, cu consultarea reprezentanților salariaților vor asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de aglomerare a salariatilor.

**Art. 18.** (1) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale anuale.

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

**Art. 19.** Conducătorul instituției nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă stipulate în fișa postului.

**CAP.IV.  PROTECTIA MUNCII.  P.S.I.**

**Art. 20.** (1) Conducătorul instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii in vigoare, sa asigure prin bugetul consiliului județean sumele necesare pentru condiții optime de munca, dotări si echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția si securitatea salariaților in procesul muncii, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția si securitatea muncii precum si pe linia PSI, la numirea în funcție cât si la schimbarea locului de munca;

b) verificarea periodica a instalațiilor electrice, de încălzire si a aparaturilor din birou;

c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;

d) pentru fiecare salariat echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor in vigoare, precum si instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;

e) sa remedieze in cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrica, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

f) sa asigure apa minerala sau apa plata pe toata perioada sezonului cald, conform legii.

(3) Salariații au următoarele obligații:

a) sa cunoască si sa respecte regulile si instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) atunci când se prezintă la muncă cat si in timpul muncii, sa fie in deplina capacitate de munca, astfel încât sa nu se expună la pericole de accidente sau sa deranjeze activitatea colegilor;

c) sa anunțe in cel mai scurt timp Biroul administrarea patrimoniului public și privatcând observă o defecțiune la instalația electrica, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) sa utilizeze (cei care sunt fumători) locurile special amenajate pentru fumat situate in incinta institutiei;

e) pentru preintampinarea si inlaturarea incendiilor, calamitatilor sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza viata sau sanatatea functionarilor publici sau a altor cetateni, fiecare functionar public are obligatia de a participa, indiferent de functia pe care o ocupa, la actiuni de interventie in masura nevoilor institutiei.

**CAP.V.  MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 21**. (1) Femeile au dreptul conform legislatiei interne si conventiilor internationale la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau compatibile, fiind interzisa orice descriminare.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedica pentru încadrare si promovare.

(3)  Femeile gravide începand cu luna a 5-a vor fi trimise in deplasare in alte localitati, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au in ingrijire copii de varsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati, pentru durata mai mare de 1 zi, decat cu acordul lor, cu exceptia cursurilor de perfectionare profesionala.

**Art. 22.** Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor pana la implinirea varstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap.

**Art. 23**. (1) Reincadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere a activității pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Este interzisa incetarea raportului de muncă pe perioada in care salariatul se afla in concediu de sarcina si lauzie, incapacitate temporara de munca sau concediu platit pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

**CAP.VI.  CONCEDII SI ZILE LIBERE**

**Art. 24.** (1) Salariatul are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamânal. Repausul saptamanal se contracta de regula sambata si duminica.

**Art. 25**.  Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

-          Anul nou – 1 si 2 ianuarie;

-          Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;

-          Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;

-          Rusaliile – prima și a doua zi de rusalii;

-          Adormirea Maicii Domnului – 15 august

-          Sfantul A\_\_\_\_\_ -30 noiembrie;

-          Ziua N\_\_\_\_\_\_\_\_ a Romaniei – 1 decembrie;

-          Craciunul – 25 si 26 decembrie;

-          2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

**Art. 26.** (1) Salariații au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata cuprinsă între 21 și 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

(2) Concediul anual de odihna va fi efectuat fie integral, fie fractionat, iar una dintre fractiuni va trebui sa fie de cel putin 15 zile lucratoare, cealalta parte a concediului de odihna va trebui contractata si efectuata pana la sfarsitul anului in curs.

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va contracta pana la sfârsitul anului urmator in perioada solicitata de către salariat.

**Art. 27.** Conducătorul instituției are obligația sa ia masurile necesare, astfel incat salariații sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

**Art. 28**. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmator de catre conducatorul institutiei, cu acordul reprezentantilor salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi. Reprezentantii salariaților vor primi cu cel putin 3 zile inainte informatiile necesare privind programarea concediilor.

(2) Programarea concediului de odihna va fi schimbata la solicitarea scrisa in următoarele cazuri:

a) salariatul se afla in concediu medical, salariatul solicita concediu inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

b) salariatul este chemat sa indeplineasca indatoriri publice, obligatii militare, altele decat serviciul militar in termen;

c) salariatul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, recalificare, formare, perfectionare sau specializare in tara sau in strainatate;

d) salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, caz in care data inceperii concediului va fi cea indicata in recomandarea medicala.

(3) Programarea concediului de odihna mai poate fi modificata si in alte situatii pentru motive justificate, la solicitarea scrisa a salariatului.

**Art. 29.** Salariații au dreptul la concedii de odihna suplimentare in conditiile legii.

**Art. 30.**(1)  Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu, la solicitarea celui in cauza.

         (3) La plecarea in concediul de odihna, salariatii au dreptul, pe lângă indemnizația de concediu, la o indemnizatie de vacanta egală cu salariul de bază brut din luna anterioara plecării în concediu.

**Art. 31**. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de muncă al salariatului.

**Art. 32.** (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective, in conditiile legii.

(2) Conducatorul institutiei poate rechema salariatul din concediul de odihna, in caz de forta majora sau interese urgente, care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, institutia are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca si eventualele prejudicii create acestuia.

**Art. 33**. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

**Art. 34**. (1) In afara concediului de odihna, salariații au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

a) casatoria salariatului– 5 zile lucratoare;

b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;

c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;

d) decesul sotului (sotiei) sau al unei rude de pana la gradul al III-lea a salariatului– 3 zile lucratoare;

e) control medical anual – o zi lucratoare;

f) donatorii de sange – conform legii.

(2) Concediul platit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea salariatului de catre conducatorul institutiei.

**Art. 35.** (1) Salariații au dreptul anual la concedii fara plata, a caror durata nu poate depasi 30 de zile lucratoare, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

a) susținerea examenului de admitere in instituții de invatamant universitare sau postuniversitare, curs fara frecventa sau la distanta, a examenelor de an universitar, cat si examenului de licenta, disertatie sau masterat, pentru functionarii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa,

b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariaților care nu beneficiaza de burse de studiu.

(2) Salariații au dreptul la concedii fara plata fara limita prevazuta la alin. (1), in cazul tratamentului medical efectuat in tara sau in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul potrivit legii, la indemnizatia pentru incapacitate temporara de munca precum si pentru insotirea sotului/sotiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, sora, parinte – pe timpul cat acestia se afla la tratament, in strainatate, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

(3) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decat cele prevazute mai sus, salariații au dreptul la concediu fara plata ce nu poate depasi 90 zile lucratoare \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(4) Pe durata concediilor fara plata persoanele in cauza isi pastreaza calitatea de salariat.

**Art. 36.** (1) Salariații au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

**Art. 37.** (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentantilor salariaților din cadrul aparatul de specialitate al Primariei \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ numai daca absenta salariatului ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

**Art. 38.** (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

**Art. 39.** (1) Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala instituției, participarea salariaților la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

(2) Salariații sunt obligati sa urmeze forme de perfecționare profesionala, organizate de Institutul N\_\_\_\_\_\_\_ de Administratie sau alte institutii abilitate potrivit legii, a caror durata cumulata este de minimum 7 zile pe an.

**Art. 40**. (1) Salariații beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care salariatul isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii contractat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, salariatului respectiv i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si celelalte sporuri prevăzute de lege.

(2) Salariații care urmeaza o forma de specializare sau de perfectionare pe o durata mai mare de o luna, dar nu mai mult de un an si care primesc pe aceasta perioada drepturile salariale, sunt obligati sa se angajeze in scris ca vor lucra între 2 și 5 ani in institutie. In cazul nerespectarii angajamentului, acestia vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfectionare, proportional cu timpul ramas pana la implinirea termenului, precum si celelalte drepturi contractate pe aceeasi perioada, cu exceptia cazului in care salariatii respectivi, nu mai detin functiile din motive neimputabile acestora.

**Art. 41.** Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

**CAP.VII.  FORMAREA   PROFESIONALA**

**Art. 42.** (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul reprezentantilor salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi, in activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de salariați care vor beneficia de programul de pregatire.

**Art. 43.** (1) Formarea profesionala a salariaților are doua elemente:

a) prin sintagma „formare profesionala” se intelege orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare atestata printr-un certificat sau diploma eliberata in conditiile legii,

b) prin sintagma „formare profesionala continua” se intelege orice procedura prin care salariatul isi completeaza cunostintele profesionale prin programe cu tematica generala sau de specialitate si programe de perfectionare.

(2) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor desalariați, precum si a trimiterii acestora periodic, la programele de formare profesionala.

**Art. 44.** (1) Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala  a  salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi vor fi prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

**CAP.VIII.   DISCIPLINA MUNCII**

**Art. 45.** Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

a) sa organizeze munca salariaților la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;

b) sa stabileasca sarcinile de muncă ale salariaților din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;

c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

**Art. 46.** Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

a) sa organizeze munca functionarilor publici la fiecare loc de munca in raport de functia si specializarea acestora;

b) sa stabileasca sarcinile de serviciu ale functionarilor publici din subordine si sa exercite un control permanent si riguros asupra modului de indeplinire a acestora;

c) sa stabileasca instructiuni privind evidenta, intocmirea si pastrarea documentelor secrete de serviciu.

**Art. 47.** (1)Principalele obligatii si indatoriri ale functionarilor publici sunt:

a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;

b) respectarea programului de lucru si executarea intocmai si la timp a obligatiilor de serviciu, folosind integral si cu eficienta timpul de lucru;

c) respectarea normelor de protectia muncii si PSI si legii privind protectia mediului;

d) instiintarea de indata a sefului ierarhic superior despre existenta sau identificarea unor abateri, nereguli;

e) interdictia prezentarii la serviciu in stare de ebrietate si a consumului de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru;

f) sa aiba un comportament corect, civilizat si adecvat functiei exercitate in cadrul relatiilor cu colegii, precum si cu persoanele din afara institutiei, atat in timpul programului de lucru cat si in afara lui;

g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata functionarilor publici sau a altor persoane, fiecare functionar are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile institutiei;

h) sa aiba o tinuta morala exemplara;

i) sa aiba o vestimentara decenta.

(2) Incalcarea obligatiilor si indatoririlor de la alin.(1) se constata de comisia de disciplina.

(3) Urmatoarele fapte se sanctioneaza de ordonatorul principal de credite cu neacordarea stimulentelor pentru luna in care au fost savarsite, la propunerea sefului ierarhic:

a) intarzierea, mai mult de 3 zile in cursul unei luni, cu depasirea orei de incepere a programului de lucru cu mai mult de 20 min. Pontajele vor fi intocmite de sefii ierarhici si vor fi confirmate de sistemul electronic de acces in institutie.

b) refuzul ramanerii peste programul de lucru in vederea terminarii unor lucrari cu caracter urgent;

c) refuzul salariatilor de a participa la actiunile organizate de institutie, la care le este solicitata prezenta;

d) divulgarea catre terte persoane a unor informatii de natura a crea prejudicii institutiei;

e) iesiri repetate din institutie, in timpul orelor de program, care nu au legatura cu atributiile de serviciu;

f) nefinalizarea lucrarilor la plecarea in concediu;

g) predarea lucrarilor cu depasirea termenului stabilit de seful ierarhic sau de lege;

h) folosirea calitatii de angajat la P\_\_\_\_\_\_\_ comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi  in scopuri personale sau folosirea numelui unei persoane din conducerea institutiei in vederea rezolvarii unor situatii personale;

i) executarea unor lucrari care nu au legatura cu serviciul sau interesele institutiei sau solutionarea unor probleme de interes personal in timpul serviciului;

j) inducerea in eroare a conducatorilor institutiei prin prezentarea unor fapte nereale ca fiind adevarate sau a unor fapte false ca fiind adevarate;

**Art. 48.** Raspunderea disciplinara.

(1) Incalcarea uneia sau mai multora dintre obligatiile stabilite funcționarilor publici prin lege, precum si prin regulamentul intern, constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza in conditiile legii.

(2) In stabilirea si aplicarea sanctiunilor disciplinare pentru salariați se vor efectua în mod  obligatoriu:

- cercetarea prealabila a faptei savarsite, strangerea probelor;

- ascultarea persoanei invinuite si luarea unei declaratii;

- verificarea apararii persoanei invinuite.

(3) La stabilirea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea faptei, imprejurarile in care a fost savarsita, gradul de vinovatie al salariatului, daca aceasta a mai avut alte abateri, precum si de consecintele abaterii.

**Art. 49.** (1) Raspunderea contraventionala a salariaților este angajata potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contraventiei si de aplicare a sanctiunii, salariatul se poate adresa cu plangere la Judecatoria Focsani.

**Art. 50.**  Raspunderea civila a salariatului se angajeaza:

a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului institutiei in care functioneaza;

b) pentru nerestituirea in termen legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele platite de institutie, in calitate de comitent, unor terte personale, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

**Art. 51.** Repararea pagubelor aduse institutiei in situatiile prevazute la art. 53 se dipune prin dispozitie a conducatorului institutiei pe baza unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile, sau dupa caz prin asumarea unui angajament de plata, in conditiile legii.

**Art. 52.** Raspunderea salariatului pentru infractiunile savarsite in timpul muncii sau in legatura cu atributiile functiei pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

**Art. 53.**Salariații trebuie să respecte prevederile legale în vigoare, în legătură cu funcția îndeplinită.

**CAP.IX.  ALTE  PREVEDERI  PRIVIND DREPTURILE  SI**

**OBLIGATIILE   PARTILOR**

**Art. 54.** (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecarui salariat in conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă  si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de reprezentantii salariaților.

(2) Reprezentantii salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi, sunt reprezentantii oficiali ai salariaților in fata conducerii institutiei, care ii recunoaste ca factor de progres si va sustine activitatea acestora. Legatura cu organizatia reprezentantilor salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi, trebuie sa se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducerea institutiei se obliga sa asigure, la cererea reprezentantilor salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi, accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

(4) Reprezentantii salariaților au ca obiectiv principal urmarirea aplicarii legislatiei muncii si prevederilor contractului colectiv de muncă in interiorul institutiei.

**Art. 55** (1) Conducatorul institutiei are obligatia de a invita reprezentantii salariaților sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedintele in care se discuta problemele salariaților cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, reprezentantii salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentantii salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi sunt anuntati de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul institutiei va pune la dispozitia reprezentantilor salariaților din cadrul aparatului de specialitate al  Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi si va asigura acestora accesul la informatii si documente, iar reprezentantii salariaților sunt obligati sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducătorul instituției se obliga sa comunice reprezentanților salariaților din timp toate deciziile care privesc raporturile de muncă ale salariaților.

**Art. 56.** Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentanților salariaților.

**Art. 57.** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de Consiliul Local  al \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_>

**Art. 58.** Conflictele de munca ce apar in derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabila sau in baza legislației speciale.

**Art. 59.** Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

**Art. 60.** De prevederile prezentului contract  colectiv de muncă  beneficiază conform statului de funcții si organigramei aprobate salariații din aparatul de specialitate  al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi.

**Art. 61.** Prezentul contract colectiv de muncă se va aplica de la data înregistrării la Agenția de Prestații Sociale V\_\_\_\_\_\_, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 62/2011, republicata, cu modificările și completările ulterioare.

**PRIMAR  ,                                                   REPREZENTANȚI**

**C\_\_\_\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_SALARIAȚI**

**V\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_**

**Anexa la contractul colectiv de munca**

**TABEL NOMINAL**

**Cu personalul contractual al Primariei comunei V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi,judetul V\_\_\_\_\_\_.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr.**  **Crt.** | **NUMELE SI PRENUMELE** | **Semnatura** | **Obs.** |
| **1.** | **V\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_** |  |  |
| **2.** | **R\_\_\_ GETUTA** |  |  |
| **3.** | **O\_\_\_\_ M\_\_\_\_** |  |  |
| **4.** | **U\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_\_** |  |  |
| **5.** | **S\_\_\_\_\_ A\_\_\_\_\_** |  |  |
| **6.** | **CALUGAROIU G\_\_\_\_\_\_\_** |  |  |
| **7.** | **I\_\_\_\_\_ G\_\_\_\_** |  |  |
| **8.** | **R\_\_\_ N\_\_\_\_\_\_** |  |  |
| **9.** | **SANDRUVALENTIN** |  |  |

Partile,

                         Primarul

  P\_\_\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_\_\_-Livezi

               dl. C\_\_\_\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_,                       Reprezentantul personalului contractual,

         ss indescifrabile                         dl. V\_\_\_\_\_ V\_\_\_\_\_, s indescifrabilă

Mediator,

C\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_ - Birou de mediator

Ss indescifrabilă

Pune în vedere dispozițiile art. 138 al.1,3,4 din Legea nr.62/2011.

Executorie .

          Cu recurs în 30 zile de la comunicare.

          Pronunțată în ședința publică din 12 august 2013.

PREȘEDINTE,                                                                        GREFIER,

A\_\_\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_                                                            I\_\_\_\_\_\_ R\_\_\_\_\_

RED. A.C./12.08.2013

Tehnored. I.R../12.08.2013, EX.6