ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU
MUNICIPIUL MEDIAȘ
Județul Sibiu, 551017, Mediaș, Piața Corneliu Coposu nr. 3, Tel: +40 269 803 803, Fax: +40 269 841198
www.primariamedias.ro; e-mail: primaria@primariamedias.ro

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă încheiate cu salariații din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului (Primăria), Direcția Fiscală Locală Mediaș, Direcția de Asistență Socială Mediaș, Direcția Poliția Locală Mediaș, Direcția Municipală pentru Cultură, Sport, Turism și Tineret Mediaș, Serviciul Public de Ecologizare Mediaș, Unitatea de Asistență Medico-Socială Mediaș

Consiliul Local al municipiului Mediaș, întrunit în ședință ordinară la data de 21 decembrie 2015,

Având în vedere:

- Expunerea de motive la proiectul de hotărâre și raportul întocmit de Direcția de Administrație Publică Locală din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Mediaș înregistrat sub nr. 16.879/11.12.2015, prin care se propune aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă încheiate cu salariații din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului (Primăria), Direcția Fiscală Locală Mediaș, Direcția de Asistență Socială Mediaș, Direcția Poliția Locală Mediaș, Direcția Municipală pentru Cultură, Sport, Turism și Tineret Mediaș, Serviciul Public de Ecologizare Mediaș, Unitatea de Asistență Medico-Socială Mediaș,
- avizele comisiilor de specialitate nr. 1, 2 și 3 la proiectul de hotărâre înscris la punctul nr. 37 de pe Ordinea de Zi, înregistrate sub nr. 671, 708 și 754/16.12.2015,

Văzând adresa nr. 12.073/10.09.2015 a Sindicatului Salariaților din Primăria Mediaș,

În conformitate cu prevederile art. 132 și art. 138 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social nr. 62/2011, republicată, art. 72 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici, republicată,

În temeiul prevederilor Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată și actualizat art. 36 alin. (4) lit. „a" și „d", art. 45, art. 77, art. 115 alin. (1) lit. „b" și alin. (7) din Legea nr. 215/2001 – Legea administrației publice locale, republicată și actualizată,

HOTĂRĂȘTE

Art.1. Se aprobă Acordul colectiv și Contractul colectiv de muncă încheiate cu salariații din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului (Primăria), Direcția Fiscală Locală Mediaș, Direcția de Asistență Socială Mediaș, Direcția Poliția Locală Mediaș, Direcția Municipală pentru Cultură, Sport, Turism și Tineret Mediaș, Serviciul Public de Ecologizare Mediaș, Unitatea de Asistență Medico-Socială Mediaș conform anelor nr. 1 și 2 care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2. Se aprobă mandatarea domnului Petrescu George Stelian, viceprimarul municipiului Mediaș, pentru ordonatorul principal de credite, precum și mandatarea ordonatorilor terțiari de credite, șefi de servicii și direcții de interes local, subordonate primarului, în calitate de angajatori ai personalului din subordine, să semneze Acordul Colectiv și, după caz Contractul Colectiv de muncă.

Art.3. Acordul colectiv și Contractul Colectiv de Muncă se vor înregistra la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu.

Art.4. Primarul municipiului Mediaș, prin Direcția de Administrație Publică Locală din subordinea sa, va asigura ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri cu respectarea dispozițiilor din actele normative în materie.

Art.5. Secretarul municipiului Mediaș are responsabilitatea comunicării prezentei hotărâri Primarului municipiului Mediaș, Instituției Prefectului Județului Sibiu, Direcției de Administrație Publică Locală, Direcției Economice, Direcției Fiscale Locală Mediaș, Direcției de Asistență Socială Mediaș, Direcției Poliția Locală Mediaș, Direcției Municipale pentru Cultură, Sport, Turism și Tineret Mediaș, Serviciului Public de Ecologizare Mediaș, Unității de Asistență Medico-Socială Mediaș, Sindicatului Salariaților din Primăria Mediaș și se aduce la cunoștință publică prin publicarea acesteia pe pagina de internet www.primariamedias.ro.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Bordi Lucian

ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAȘ
CONSILIUL LOCAL

CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR,
Minea Maria

Nr. 281/2015
Prezenți la ședință: 13 consilieri
Adoptată în ședința ordinară din data de 21 decembrie 2015
Cu un număr de 13 voturi „pentru" din numărul total de 19 consilieri în funcție.
MM/SC 11 ex. Cod: FP-06-01 ver.1

ANEXA NR.1

La HCL Mediaş nr. 281/2015

Primăria Municipiului Mediaş **Sindicatul Salariaţilor din Primăria Mediaş**

Nr._____/_____ **Nr._____/_____**

ACORD COLECTIV

PĂRŢILE SEMNATARE:

În conformitate cu prevederile:

- art.72 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificarile şi completările ulterioare;
- Legii nr. 284/2010 - Lege cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificarile şi completările ulterioare;
- Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcţionarilor publici;
- Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unitatile bugetare, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcţionarilor publici, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea şi sănatatea în muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr.173/2015 privind aprobarea Ordonanţei Guvernului nr. 8/2014 pentru modificarea unor termene prevăzute în Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanţă;
- Hotărârii Guvernului României nr. 833/2007 privind normele de organizare şi funcţionare a comisiilor paritare şi încheierea acordurilor colective, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

se încheie prezentul **Acord colectiv** denumit în continuare acord, între cele două părţi semnatare:

1. - **Primăria Municipiului Mediaş,** cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin Primarul Municipiului Mediaş domnul Neamţu Teodor - delegare de atribuţii conform art. 57 alin.(2) din Legea nr. 215/2001 Viceprimarului Municipiului Mediaş - dl. Petrescu George Stelian,

- **Direcţia Fiscală Locală Mediaş,** cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin d-na Tătaru Adriana - director executiv adjunct,

- **Direcţia de Asistenţă Socială Mediaş**, cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin d-na Conea Mihaela - director executiv,

- **Direcţia Poliţia Locală Mediaş** cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin dl. Sideriaş Ilarie Nicolae - director executiv,

denumiţi în continuare „angajatori"

ROMÂNIA JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ CONSILIUL LOCAL

şi

2. **Funcţionarii publici** care fac parte din : Primăria Municipiului Mediaş, Direcţia Fiscală Locală Mediaş, Direcţia de Asistenţă Socială Mediaş, Direcţia Poliţia Locală Mediaş, reprezentaţi de Sindicatul Salariaţilor din Primăria Municipiului Mediaş, cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, prin doamna Dragoş Sofia – Preşedinte, denumiţi în continuare „angajaţi" sau salariaţi.

SCOPUL ŞI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul acord colectiv are ca scop asigurarea unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient şi imparţial, în interesul cetăţenilor, precum şi al autorităţii administraţiei publice locale, protecţia socială a funcţionarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă şi preîntâmpinarea grevelor.

Obiectul acordului îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, sănătatea şi securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecţionarea profesională, precum şi măsuri referitoare la protecţia celor aleşi în organele de conducere ale organizaţiei sindicale.

Prezentul Acord produce efecte pentru toţi salariaţii actuali şi pentru cei nou angajaţi în funcţiile publice din cadrul instituţiilor şi autorităţilor publice semnatare ale acordului.

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

Art.1. Părţile semnatare recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Acordului la nivel de instituţie şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. Prezentul Acord colectiv se încheie pe o perioadă de 2 ani.

Art.3. Orice solicitare de modificare a prezentului acord va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările aduse acordului se comunică, în scris, organului la care se păstrează şi devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor. Modificările aduse acordului produc efecte numai pentru viitor.

Art.4. Suspendarea şi încetarea acordului au loc în condiţiile legii.

Art.5. (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul acord nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situaţiile în care, în privinta drepturilor ce decurg din prezentul acord intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acord.

Art.6. (1) Părţile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituţie cu respectarea prevederilor legii, a acordului, a regulamentului de ordine interioară, precum şi a drepturilor şi intereselor funcţionarilor publici.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale instituţia va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi funcţionarii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile colective de muncă.

Art.7. În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord, instituţia va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum şi în vederea modificării ulterioare a acestuia.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

Art.8. Modificările aduse prezentului acord produc aceleaşi efecte ca şi acordul, de la data înregistrării.

Art.9. (1) Aplicarea prevederilor acordului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Daca nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

Art.10. Prevederile prezentului acord la nivel de instituţie sunt minime şi obligatorii pentru angajator.

Art.11.(1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului acord, părţile se vor adresa comisiei paritare constituită la nivel de instituţie.

(2) Angajatorii şi reprezentantul angajaţilor semnatari ai prezentului acord sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

(3) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiei paritare constituite în cadrul instituţiei publice.

Art.12. Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.13. La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative,
părtile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE REPAUS

Art.14. Durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, timp pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea atribuţiilor de serviciu.

Art.15. Orele prestate din dispoziţia conducătorului instituţiei sau a şefului ierarhic, peste programul stabilit de instituţie sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. În perioada aplicării prezentului acord, munca suplimentară se compensează conform prevederilor legale.

Art.16. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul de ordine interioară, conform prevederilor legale. La cererea motivată a salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituţiei.

CONCEDII ŞI ZILE LIBERE

Art. 17. Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:

- 1 şi 2 ianuarie - Anul Nou;
- Prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 Mai;
- Prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei
- 1 Decembrie;
- Prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Pentru funcţionarii publici care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 18. (1). Funcţionarii publici au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în condiţiile legii.

(2). Concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, iar durata acestuia este prevăzută de lege.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

(3). Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau parțial la concediul de odihnă este interzisă.

(4). Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare neîntrerupt. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5). În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral, sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

(6). La cererea funcționarului public, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

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

- incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- pe timpul satisfacerii unor obligații militare;
- când prezența funcționarului public la serviciu este cerută de nevoile instituției;
- în cazul în care funcționarul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art. 19. Funcționarul public chemat în scris din concediu de către conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se afla la odihnă sau tratament, pe bază de documente;
- 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. 20. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 21. În cazul în care funcționarul public 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. 22. Funcționarii publici încadrați în grade de invaliditate precum și cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, au dreptul anual la un concediu suplimentar cu durata de 5 zile lucrătoare.Efectuarea acestora se va face obligatoriu în cursul anului calendaristic pentru care se acordă. Concediul suplimentar se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Locurile de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare prin expertizare a condițiilor de muncă, efectuate de Direcția de Sănătate Publică.

Art. 23. La plecarea în concediu de odihnă funcționarii publici au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Art. 24. În afara concediului de odihnă, funcționarii publici au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soției/soțului acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria funcționarului public – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al funcționarului – 3 zile lucrătoare;
- nașterea /adopția unui copil al funcționarului – 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- chemări la Centrul Militar - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge – conform legii;

ROMÂNIA JUDEȚUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAȘ CONSILIUL LOCAL

- control medical anual 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 25. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durata însumată nu poate depaşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

- susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;
- sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariatii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevazută la alin. (1), în următoarele situaţii:

- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, daca mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) şi (2), pe o durată ce nu poate depăşi 2 luni pe an.

(4) În situaţia în care concediul fără plată depăşeşte 30 de zile calendaristice consecutive, devin aplicabile prevederile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, coroborate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI BĂNEŞTI

Art.26. (1) Pentru funcţionarii publici, drepturile salariale se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

(2)Pentru munca prestată, funcţionarii publici au dreptul la un salariu de bază care se stabileşte în funcţie de categorie, de funcţie, de clasă, de grad profesional şi de gradaţia corespunzătoare vechimii în muncă.

(3)Plata salariilor se face lunar în data de 9 ale lunii.

(4)La salariul stabilit se vor aplica toate indexările şi compensările stabilite prin legi, ordonanţe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art.27. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile legale, premii şi alte drepturi acordate conform reglementărilor legale în vigoare.

Art.28. (1)Funcţionarii publici beneficiază de un spor pentru condiţii periculoase sau vătămătoare de până 15 la % din salariul de baza, acordat în condiţiile legii.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii deosebite de muncă, precum şi conditiile de acordare a acestora se stabilesc conform legislaţiei în domeniu.

Art.29. Începând cu anul 2016, funcţionarii publici vor primi, în condiţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanţă, vouchere de vacanţă care reprezintă contravaloarea a 6 (şase) salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal, conform prevederilor legale în vigoare.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

Art.30. Toate drepturile băneşti ale salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii financiare ale institutiei.

CAPITOLUL IV

PERFECŢIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

Art.31.(1) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de funcţionari publici, precum şi a trimiterii acestora, periodic, la programele de formare profesională.

(2) Conducătorul autorităţii recunoaşte rolul reprezentanţilor funcţionarilor publici din cadrul Sindicatului Salariaţilor din Primăria Mediaş, cu privire la activitatea de pregătire profesională, prin implicarea acestora, alături de conducătorii compartimentelor, în identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât şi în desemnarea, de comun acord, a funcţionarilor publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.32.(1) Perfectionarea profesională a salariaţilor se realizează în conditiile legii, în baza planului anual de perfecţionare profesională pentru anul 2016.

(2)Angajatorul va suporta cheltuielile cu perfecţionarea profesională a fiecărui angajat organizată la initiativa sau în interesul instituţiei publice, având obligaţia de a prevedea anual în buget sumele necesare în acest sens.

(3) În cazul în care cursurile prevăzute la alin.(2) sunt organizate într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta cheltuielile ocazionate cu transportul, cazarea angajaţilor, precum şi pentru plata indemnizatiei de delegare, în conditiile H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării detaşării în altă localitate, precum în cazul deplasării, în cadrul localitaţii, în interesul serviciului, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL V

OBLIGAŢIILE ŞI RESPONSABILITĂŢILE FUNCŢIONARILOR PUBLICI

Art.33. Funcţionarii publici din Aparatul de specialitate al Primarului municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local semnatare ale acordului sunt obligaţi să-şi îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios atribuţiile ce le revin potrivit funcţiei pe care o deţin, precum şi atribuţiile care le sunt delegate şi să se abţină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituţiei publice şi demnităţii funcţiei publice.

Art.34. Funcţionarii publici au obligaţia ca, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, să se abţină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în nici un mod imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin.

Art.35. (1) Orice angajat al Aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local semnatare ale acordului, indiferent de funcţia publică pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredinţate, conform fişei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris şi motivat îndeplinirea dispoziţiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziţia o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepţia cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoştinţa superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziţia, astfel de situaţii.

Art.36. Funcţionarii publici din Aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local au obligatia să păstreze secretul de stat şi secretul de serviciu, în condiţiile legii, să păstreze confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea funcţiei.

Art.37. Funcţionarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alţii, în considerarea funcţiei lor, daruri sau alte avantaje.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

Art.38. Funcţionarii publici din Aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local sunt obligaţi să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu şi să suplinească îndeplinirea atributiilor unui alt functionar public, în caz de absenţă a acestuia, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic sau conform fişei postului.

CAPITOLUL VI

CONDIŢIILE DE MUNCĂ, PROTECŢIA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ

Art.39. Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condiţiilor de muncă.

Art.40. Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale prezentului acord colectiv au obligaţia să asigure o structură organizatorică raţională, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte şi specialitatea necesară, potrivit organigramei.

Art.41. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atributii, stabilite prin fişa postului, potrivit specificului activităţii fiecăruia.

(2)Fişa postului pentru fiecare angajat se întocmeşte de şeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3)Atributiile şi sarcinile de serviciu vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaţilor. Angajatorii vor asigura conditiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4)În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituţiei, cât şi de reprezentanţii salariaţilor. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5)Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale acordului au obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariaţii trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcţia sau postul deţinut.

Art.42. În vederea îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, angajatorul îşi asumă obligaţia de a solicita şi susţine cuprinderea şi aprobarea în bugetul instituţiei de fonduri menite să asigure:

a)dotarea fiecărui angajat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfăşurării activităţii la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;

b)asigurarea unui microclimat firesc şi natural, în funcţie de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al angajaţilor în orice anotimp;

c)asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării şi finalizării atribuţiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;

d)dotarea cu scaun de lucru ergonomic a locurilor de muncă prevăzute cu calculator, pentru toţi salariaţii;

e)asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localităţi;

f)acordarea de apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate şi indice de disconfort termic;

g)acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosinţă;

h)decontarea transportului în interes de serviciu ;

i)instruirea periodică a fiecărui angajat de către conducătorii direcţi;

j)informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea angajaţilor;

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

k)acordarea de sporuri pentru condiţii vătămătoare de muncă, conform legislatiei in vigoare.

Art.43. Angajatorii au obligatia să asigure salariaţilor protecţie împotriva ameninţărilor, calomniilor, violenţelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu aceasta.

Art.44. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activităţii, de reorganizare a instituţiei, precum şi în situatiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcţie a salariaţilor, angajatorul are obligaţia de a aplica prevederile legale stabilite de Statutul funcţionarilor publici sau, dupa caz, de Codul Muncii, dar şi de alte norme în domeniu.

Art.45. Conducerea este obligată, în conditiile legii, să despăgubească salariatul în situaţia în care acesta, din vina instituţiei, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art.46. Salariaţii care se pensionează pentru limita de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii.

Art.47. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să conţină cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;

b)să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată accidentul de
muncă.

(2)Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3)Reprezentanţii angajaţilor vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) si (2), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

PROTECŢIA MUNCII

Art.48. (1) Părţile prezentului acord convin că nici o măsură de protecţie a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.

(2)Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale acordului vor lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea şi sănătatea în muncă nr. 319/2006, precum şi în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiţii de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuţi în normele de protecţia muncii.

(3)Angajatorii vor asigura, în condiţiile legii, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de protecţie a muncii.

(4)Angajatorii au obligaţia, conform normelor de protecţia muncii în vigoare, să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiţii optime de muncă, dotări şi echipamente de protecţia muncii.

(5)Pentru protecţia şi securitatea salariaţilor în procesul muncii, angajatorii au obligaţia de a asigura următoarele:

a)efectuarea instructajelor de protecţie şi securitate a muncii la angajare, cât şi la schimbarea locului de muncă la un alt compartiment din cadrul institutiei ;

b)asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatură, aerisire, umiditate);

c)verificarea periodică a instalaţiilor electrice, de încălzire şi a aparaturii de birou;

d)echipamentul de protecţie a muncii necesar, atât pentru sezonul rece, cât şi pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligaţia purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;

e)materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecţia muncii în vigoare.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

Art.49.(1)Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale acordului au obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă şi răspund de organizarea acestei activităţi.

(2)Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art.50. (1) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a)măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaţilor;

b)măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c)măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d)dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul instituţiei vor fi prevăzute în Regulamentul de ordine interioară.

Art.51. Angajatorii au obligaţia să organizeze periodic instruirea salariaţilor, în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, prin modalităţi specifice.

Art.52. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2)Angajatorul răspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 53. Salariaţii au următoarele obligaţii:

a)să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de protecţia muncii specifice activităţii prestate;

b)să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c)să utilizeze mijloacele de protecţia muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fast acordate şi să le întreţină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunţe în cel mai scurt timp compartimentul administrativ când observă o defecţiune la instalaţia electrică, de gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e)să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;

f)să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;

g)să anunţe şeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art. 54. (1) Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale acordului vor asigura fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor, cu modificările şi completările ulterioare, ale H.G. nr. 1028/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

(2) Examinarea medicală a funcţionarilor publici la angajare şi o dată pe an se face prin unităţile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii în baza unor raporturi contractuale, iar examenul psihologic la angajare şi cel anual se face de către specialişti acreditaţi pe bază de contract.

(3) Examinarea medicală a salariaţilor, se face în scopul de a constata dacă salariaţii sunt apţi pentru desfăşurarea activitaţii în posturile pe care le ocupă, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examenul medical este gratuit pentru salariaţi, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta de către angajatori, conform legii. În contractele încheiate cu medicii de medicina muncii se vor prevedea anual şi investigaţiile suplimentare propuse ca urmare a constatărilor din Raportul de sinteză de medicina muncii pentru anul următor, la toate instituţiile publice semnatare ale acordului colectiv. *În vederea încheierii contractului de prestare a serviciilor de medicina muncii va fi consultat şi sindicatul salariaţilor.*

ROMANIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

(4) Obligația la care se face referire la alin. (1) se va concretiza și prin furnizarea dispozitivelor de corecție speciale salariaților, respectiv dispozitive medicale pentru corectarea văzului pentru activitatea la ecranul de vizualizare, cu încadrarea în bugetul alocat.

(5) Pentru punerea în aplicare a celor cuprinse la alin.(4) angajatorii vor suporta cheltuielile pentru achiziționarea dispozitivelor medicale utilizate pentru corectarea văzului comform prevederilor legale.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.55. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

(2) Raportul de serviciu se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii;

Art.56. Conducerea instituțiilor nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.57.Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituțiilor se vor stabili de conducătorul instituției împreună cu sindicatul și cu consultarea comisiei paritare.

Art.58. (1) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș , primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(2)În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) pâna la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

CAPITOLUL VII

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.59.(1)Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Art.60. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea în funcție și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art.61. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii și ale acordului colectiv de muncă.

Art.62. Reluarea activitatii femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.63. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu a funcționarilor pe perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAȘ
CONSILIUL LOCAL

CAPITOLUL VIII

DISPOZITII FINALE

Art.64. (1) Angajaţii au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în şedinţe şi la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizaţiei sindicale în timpul programului de lucru, dar şi în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

(2) Solicitarea organizaţiei sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu cel puţin 3 zile înaintea desfăşurării acestora.

Art.65. Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecţia celor aleşi în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

Art.66. (1) Membrii aleşi sau numiţi în organele de conducere executive ale organizaţiei sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariaţi, au dreptul să participe la activităţile sindicale şi pentru reprezentarea sindicatului la Federaţia Naţională a Sindicatelor din Administraţie, sau la CNS Cartel Alfa, fără a le afecta drepturile salariale.

(2)Preşedintele de sindicat sau un membru al Biroului executiv desemnat de acesta poate participa la şedinţele primăriei ca invitat, pentru documentare şi consultanţă.

(3)La şedinţele la care se discuta problemele angajaţilor institutiei cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiţii de muncă, angajare şi regulamentul de ordine interioară, angajatorul va invita obligatoriu liderul de sindicat sau un membru al biroului executiv, desemnat de acesta.

(4)Regulamentul de ordine interioara va fi adoptat cu consultarea sindicatului.

Art.67. Drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi angajaţilor cu privire la timpul de muncă şi de repaus, munca în timpul nopţii, zilele de sarbatoare şi de repaus, concedii, salarizare, protecţie socială, protecţia muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar şi părţile convin să le respecte cu bună credinţă, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.68. Prezentul Acord colectiv intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu şi produce efecte pentru toţi salariaţii angajatorilor semnatari ai prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajatori şi angajaţi şi se aduce la cunoştinţa publicului prin afişare la sediul angajatorilor.

Prezentul Acord colectiv s-a încheiat în 3 (trei) exemplare şi a fost semnat după aprobarea sa de către Consiliul Local al Municipiului Mediaş, la data de_____.

Primar,
delegare de atribuţii conform art. 57 alin.(2)
din Legea nr. 215/2001
Viceprimarul Municipiului Mediaş ,
Petrescu George Stelian

Reprezentantul funcţionarilor publici,
Sindicatul Salariaţilor
din Primăria Municipiului Mediaş,
Preşedinte Sindicat,
Dragoş Sofia

Direcţia Fiscală Locală Mediaş,
Director executiv adjunct,
Tătaru Adriana

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

Direcția de Asistență Socială Mediaș,
Director executiv,
Conea Mihaela

Direcția Poliția Locală Mediaș,
Director executiv,
Sideriaș Ilarie Nicolae



ANEXA NR.2

La HCL Mediaş nr.289/2015

Primăria Municipiului Mediaş **Sindicatul Salariaţilor din Primăria Mediaş**

Nr._____/_____ **Nr._____/_____**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRŢILE SEMNATARE:

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificarile şi completările ulterioare;
- Legii nr. 284/2010 - Lege cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificarile şi completările ulterioare;
- Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unitatile bugetare, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea şi sănatatea în muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr.173/2015 privind aprobarea Ordonanţei Guvernului nr. 8/2014 pentru modificarea unor termene prevăzute în Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanţă;
- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

se încheie prezentul **Contract colectiv de muncă** denumit în continuare contract, între cele două părţi semnatare:

1. - **Primăria Municipiului Mediaş,** cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin Primarul Municipiului Mediaş domnul Neamţu Teodor - delegare de atribuţii conform art. 57 alin.(2) din Legea nr. 215/2001, Viceprimarului Municipiului Mediaş, dl. Petrescu George Stelian,

- **Direcţia Fiscală Locală Mediaş,** cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin d-na Tătaru Adriana - director executiv adjunct,

- **Direcţia de Asistenţă Socială Mediaş**, cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin d-na Conea Mihaela - director executiv,

- **Direcţia Poliţia Locală Mediaş** cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin dl. Sideriaş Ilarie Nicolae - director executiv,

- **Direcţia Municipală pentru Cultură, Sport, Turism şi Tineret Mediaş**, cu sediul în Mediaş,Piaţa Corneliu Coposu nr.3, reprezentată prin dl.Costea Teodor Lucian- director,

- **Serviciul Public de Ecologizare Mediaş**, cu sediul în Mediaş, Aleea Comandor Dimitrie Moraru, nr. 13, judeţul Sibiu, reprezentat prin d-na Calborean Mihaela – director,

- **Unitatea de Asistenţă Medico-Socială Mediaş**, cu sediul în Mediaş, str. Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, reprezentată prin d-na Cozma Diana - director,

denumiţi în continuare „angajatori"

şi

ROMÂNIA JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ - CONSILIUL LOCAL -

2. **Personalul contractual** care face parte din : Primăria Municipiului Mediaş, Direcţia Fiscală Locală Mediaş, Direcţia de Asistenţă Socială Mediaş, Direcţia Poliţia Locală Mediaş, Direcţia Municipală pentru Cultură, Sport, Turism şi Tineret Mediaş, Serviciul Public de Ecologizare Mediaş, Unitatea de Asistenţă Medico-Socială Mediaş, reprezentat de Sindicatul Salariaţilor din Primăria Municipiului Mediaş, cu sediul în Mediaş, Piaţa Corneliu Coposu nr.3, judeţul Sibiu, prin doamna Dragoş Sofia – Preşedinte, denumiţi în continuare „angajaţi" sau salariaţi.

SCOPUL ŞI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor, promovarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, desfăşurarea corespunzătoare a activităţii în instituţie, eliminarea conflictelor de muncă şi preîntâmpinarea grevelor.

Obiectul contractului îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, sănătatea şi securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecţionarea profesională, precum şi măsuri referitoare la protecţia celor aleşi în organele de conducere ale organizaţiei sindicale.

Prezentul Contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi salariaţii actuali şi pentru cei nou angajaţi cu contract individual de muncă în cadrul instituţiilor şi autorităţilor publice semnatare.

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

Art.1.Părţile semnatare recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituţie şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani.

Art.3. Orice solicitare de modificare a prezentului contract colectiv va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează şi devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor.

Art.4.Suspendarea şi încetarea contractului are loc în condiţiile legii.

Art.5.(1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art.6. (1) Părţile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituţie cu respectarea prevederilor legii, a contractului, a regulamentului de ordine interioară, precum şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale instituţia va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

Art.7.În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituţia va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum şi în vederea modificării ulterioare a acestuia.

ROMÂNIA JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ - CONSILIUL LOCAL -

Art.8. Modificările aduse prezentului contract produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării.

Art.9. (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

Art.10. Prevederile prezentului contract la nivel de instituţie sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

Art.11.(1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract, părţile se vor adresa reprezentanţilor salariaţilor, aleşi la nivel de instituţie.

(2) Angajatorii şi reprezentanţii angajaţilor semnatari ai prezentului contract sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

Art.12. Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.13. La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative,
părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE REPAUS

Art.14. Durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, timp pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea atribuţiilor de serviciu.

Art.15. Orele prestate din dispoziţia conducătorului instituţiei sau a şefului ierarhic, peste programul stabilit de instituţie sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. În perioada aplicării prezentului contract, munca suplimentară se compensează conform prevederilor legale.

Art.16. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul de ordine interioară, conform prevederilor legale. La cererea motivată a salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituţiei.

CONCEDII ŞI ZILE LIBERE

Art. 17. Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:

- 1 şi 2 ianuarie - Anul Nou;
- Prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 Mai;
- Prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei
- 1 Decembrie;
- Prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Pentru salariaţii care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 18. (1). Salariaţii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în condiţiile legii.

(2). Concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, iar durata acestuia este prevăzută de lege.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

(3). Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice convenție prin care se renunță total sau parțial la concediul de odihnă este interzisă.

(4). Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. În cazul în care programarea concediului se face fracționat, conducătorul instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare neîntrerupt. 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 în curs, cu acordul persoanei în cauză, instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de muncă ale salariaților.

(6). La cererea salariaților, indemnizația de concediu de odihnă se plăteşte de către instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

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

- incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- pe timpul satisfacerii unor obligații militare;
- când prezența salariaților la serviciu este cerută de nevoile instituției;
- în cazul în care salariatul solicită acest lucru şi interesele serviciului o permit.

Art. 19. Angajatul chemat în scris din concediu de către conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

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

Art. 20. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeaşi instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeaşi perioadă.

Art. 21. 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 şeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art. 22. Salariații încadrați în grade de invaliditate precum şi cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, au dreptul anual la un concediu suplimentar cu durata de 5 zile lucrătoare.Efectuarea acestora se va face obligatoriu în cursul anului calendaristic pentru care se acordă.

Concediul suplimentar se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Locurile de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare prin expertizare a condițiilor de muncă, efectuate de Direcția de Sănătate Publică.

Art.23. La plecarea în concediu de odihnă salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

Art.24. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- decesul soției/soțului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soției/soțului acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;
- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- naşterea /adopția unui copil al salariatului – 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- chemări la Centrul Militar - 1 zi lucrătoare;

ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAȘ
CONSILIUL LOCAL

- donatorii de sânge – conform legii;
- control medical anual 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 25. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durata însumată nu poate depaşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

- sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;
- sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevazută la alin. (1), în următoarele situaţii:

- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, daca mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) şi (2), pe o durată ce nu poate depăşi 2 luni pe an .

(4) În situaţia în care concediul fără plată depăşeşte 30 de zile calendaristice consecutive, devin aplicabile prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI BĂNEŞTI

Art.26. (1) Pentru personalul contractual, drepturile salariale se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

(2)Pentru munca prestată, salariaţii au dreptul la un salariu de bază care se stabileşte în funcţie de categorie, de funcţie, de gradul profesional sau treaptă şi de gradaţia corespunzătoare vechimii în muncă.

(3)Plata salariilor se face lunar în data de 9 ale lunii.

(4)La salariul stabilit se vor aplica toate indexările şi compensările stabilite prin legi, ordonanţe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

Art.27. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile legale, premii şi alte drepturi acordate conform reglementărilor legale în vigoare.

Art.28. (1)Salariaţii beneficiază de un spor pentru condiţii periculoase sau vătămătoare de până la 15 la % din salariul de bază, acordat în condiţiile legii.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii deosebite de muncă, precum şi conditiile de acordare a acestora se stabilesc conform legislaţiei în domeniu.

Art.29. Începând cu anul 2016, personalul contractual va primi, în condiţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanţă, vouchere de vacanţă care

ROMÂNIA JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ - CONSILIUL LOCAL -

reprezintă contravaloarea a 6 (şase) salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal, conform prevederilor legale în vigoare.

Art.30 . Toate drepturile băneşti ale salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii financiare ale institutiei.

CAPITOLUL IV

PERFECŢIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

Art.31.(1) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării pregătirii profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, precum şi a trimiterii acestora, periodic, la programele de formare profesională.

(2) Conducătorul autorităţii recunoaşte rolul reprezentanţilor salariaţilor din cadrul Sindicatului Salariaţilor din Primăria Mediaş, cu privire la activitatea de pregătire profesională, prin implicarea acestora, alături de conducătorii compartimentelor, în identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât şi în desemnarea, de comun acord, a salariaţilor care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.32.(1) Perfectionarea profesională a salariaţilor se realizează în conditiile legii, în baza planului anual de perfecţionare profesională pentru anul 2016.

(2)Angajatorul va suporta cheltuielile cu perfecţionarea profesională a fiecărui angajat organizată la initiativa sau în interesul instituţiei publice, având obligaţia de a prevedea anual în buget sumele necesare în acest sens.

(3) În cazul în care cursurile prevăzute la alin.(2) sunt organizate într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta cheltuielile ocazionate cu transportul, cazarea angajaţilor, precum şi pentru plata indemnizatiei de delegare, în conditiile H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării detaşării în altă localitate, precum în cazul deplasării, în cadrul localităţii, în interesul serviciului, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL V

OBLIGAŢIILE ŞI RESPONSABILITĂŢILE SALARIAŢILOR

Art.33. Personalul contractual din Aparatul de specialitate al Primarului municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local semnatare ale acordului sunt obligaţi să-şi îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios atribuţiile ce le revin potrivit funcţiei pe care o deţin, precum şi atribuţiile care le sunt delegate şi să se abţină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituţiei.

Art.34. Salariaţii au obligaţia ca, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, să se abţină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în nici un mod imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin.

Art.35. (1) Orice angajat al Aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local semnatare ale acordului, indiferent de funcţia pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredinţate, conform fişei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris şi motivat îndeplinirea dispoziţiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziţia o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepţia cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoştinţa superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziţia, astfel de situaţii.

Art.36. Salariaţii din Aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local au obligatia să păstreze secretul de stat şi secretul de serviciu, în

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

condiţiile legii, să păstreze confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea funcţiei.

Art.37. Salariaţilor le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alţii, în considerarea funcţiei lor, daruri sau alte avantaje.

Art.38. Salariaţii din Aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Mediaş şi din instituţiile publice de interes local sunt obligaţi să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu şi să suplinească îndeplinirea atributiilor unui alt salariat, în caz de absenţă a acestuia, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic sau conform fişei postului.

CAPITOLUL VI

CONDIŢIILE DE MUNCĂ, PROTECŢIA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ

Art.39.Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condiţiilor de muncă.

Art.40.Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale prezentului contract colectiv au obligaţia să asigure o structură organizatorică raţională, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte şi specialitatea necesară, potrivit organigramei.

Art.41.(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajaţi, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atributii, stabilite prin fişa postului, potrivit specificului activităţii fiecăruia.

(2)Fişa postului pentru fiecare angajat se întocmeşte de şeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3)Atributiile şi sarcinile de serviciu vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaţilor. Angajatorii vor asigura conditiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4)În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituţiei, cât şi de reprezentanţii salariaţilor. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5)Conducătorii instituţiilor publice semnatare ale contractului au obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariaţii trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcţia sau postul deţinut.

Art.42. În vederea îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, angajatorul îşi asumă obligaţia de a solicita şi susţine cuprinderea şi aprobarea în bugetul instituţiei de fonduri menite să asigure:

a)dotarea fiecărui angajat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfăşurării activităţii la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;

b)asigurarea unui microclimat firesc şi natural, în funcţie de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al angajaţilor în orice anotimp;

c)asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării şi finalizării atribuţiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;

d)dotarea cu scaun de lucru ergonomic a locurilor de muncă prevăzute cu calculator, pentru toţi salariaţii;

e)asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localităţi;

f)acordarea de apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate şi indice de disconfort termic;

ROMÂNIA JUDEŢUL SIBIU MUNICIPIUL MEDIAŞ CONSILIUL LOCAL

g)acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosință;

h)decontarea transportului în interes de serviciu ;

i)instruirea periodică a fiecărui angajat de către conducătorii direcți;

j)informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea angajaților;·

k)acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă, conform legislatiei in vigoare.

Art.43. Angajatorii au obligatia să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art.44.În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum şi în situatiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii, dar şi de alte norme în domeniu.

Art.45. Conducerea este obligată, în conditiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art.46. Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii.

Art.47. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să conțină cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;

b)să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată accidentul de
muncă.

(2)Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3)Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) si (2), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

PROTECȚIA MUNCII

Art.48.(1) Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariați.

(2)Conducătorii instituțiilor publice semnatare vor lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea şi sănătatea în muncă nr. 319/2006, precum şi în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3)Angajatorii vor asigura, în condițiile legii, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4)Angajatorii au obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări şi echipamente de protecția muncii.

(5)Pentru protecția şi securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorii au obligația de a asigura următoarele:

a)efectuarea instructajelor de protecție şi securitate a muncii la angajare, cât şi la schimbarea locului de muncă la un alt compartiment din cadrul institutiei ;

ROMÂNIA JUDEȚUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAȘ CONSILIUL LOCAL

b)asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c)verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d)echipamentul de protecție a muncii necesar, atât pentru sezonul rece, cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;

e)materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare.

Art.49.(1)Conducătorii instituțiilor publice semnatare ale acordului au obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspund de organizarea acestei activități.

(2)Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.50. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a)măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților;

b)măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c)măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d)dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul de ordine interioară.

Art.51. Angajatorii au obligația să organizeze periodic instruirea salariaților, în domeniul securității și sănătății în muncă, prin modalități specifice.

Art.52. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2)Angajatorul răspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art.53. 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 accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c)să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fast acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

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

e)să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;

f)să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;

g)să anunțe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art.54. (1) Conducătorii instituțiilor publice semnatare ale contractului vor asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, ale H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

(2) Examinarea medicală a salariaților la angajare și o dată pe an se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii în baza unor raporturi contractuale, iar examenul psihologic la angajare și cel anual se face de către specialiști acreditați pe bază de contract.

(3) Examinarea medicală a salariaților, se face în scopul de a constata dacă salariații sunt apți pentru desfășurarea activitații în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea

ROMÂNIA
JUDEȚUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAȘ
CONSILIUL LOCAL

îmbolnăvirilor profesionale. Examenul medical este gratuit pentru salariaţi, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta de către angajatori, conform legii. În contractele încheiate cu medicii de medicina muncii se vor prevedea anual şi investigaţiile suplimentare propuse ca urmare a constatărilor din Raportul de sinteză de medicina muncii pentru anul următor, la fiecare din instituţiile publice semnatare ale contractului colectiv. În vederea încheierii contractului de prestare a serviciilor de medicina muncii,va fi consultat şi sindicatul salariaţilor.

(4) Obligaţia la care se face referire la alin. (1) se va concretiza şi prin furnizarea dispozitivelor de corecţie speciale salariaţilor, respectiv dispozitive medicale pentru corectarea văzului pentru activitatea la ecranul de vizualizare, cu încadrarea în bugetul alocat.

(5) Pentru punerea în aplicare a celor cuprinse la alin.(4) angajatorii vor suporta cheltuielile pentru achiziţionarea dispozitivelor medicale utilizate pentru corectarea văzului comform prevederilor legale.

MĂSURI DE PROTECŢIE SOCIALĂ

Art.55. (1) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din iniţiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

(2) Raportul de muncă se suspendă de drept în perioada concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, în condiţiile legii;

Art.56. Conducerea instituţiilor nu va refuza angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.57. Măsurile privind condiţiile de muncă, sănătatea şi securitatea muncii şi buna funcţionare a instituţiei vor fi stabilite de angajatori cu consultarea sindicatului.

Art.58. În cazul decesului unui salariat, se acordă ajutorul de deces familiei acestuia sau persoanei care a suportat cheltuielile ocazionate de deces, după caz.

CAPITOLUL VII

MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art.59. (1) Femeile au dreptul, conform convenţiilor internaţionale şi reglementărilor naţionale, la tratament egal cu bărbaţii în situaţii egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Art.60. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea în funcţie şi salariul se vor stabili în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art.61. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creşterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condiţiile legii şi ale acordului colectiv de muncă.

Art.62. Reluarea activităţii femeilor după încetarea perioadei de întrerupere a activităţii pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.

Art.63. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de muncă ale salariatului pe perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreţinere, precum şi cele cu probleme sociale deosebite, la competenţă egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

CAPITOLUL VIII

DISPOZITII FINALE

Art.64. (1) Angajatii au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în şedinţe şi la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizaţiei sindicale în timpul programului de lucru, dar şi în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

(2) Solicitarea organizaţiei sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu cel puţin 3 zile înaintea desfăşurării acestora.

Art.65. Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecţia celor aleşi în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

Art.66. (1) Membrii aleşi sau numiţi în organele de conducere executive ale organizaţiei sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariaţi, au dreptul să participe la activităţile sindicale şi pentru reprezentarea sindicatului la Federaţia Naţională a Sindicatelor din Administraţie, sau la CNS Cartel Alfa, fără a le afecta drepturile salariale.

(2)Preşedintele de sindicat sau un membru al Biroului executiv desemnat de acesta poate participa la şedinţele primăriei ca invitat, pentru documentare şi consultanţă.

(3)La şedinţele la care se discuta problemele angajaţilor institutiei cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiţii de muncă, angajare şi regulamentul de ordine interioară, angajatorul va invita obligatoriu liderul de sindicat sau un membru al biroului executiv, desemnat de acesta.

(4)Regulamentul de ordine interioara va fi adoptat cu consultarea sindicatului.

Art.67. Drepturile şi obligaţiile angajatorilor şi angajaţilor cu privire la timpul de muncă şi de repaus, munca în timpul nopţii, zilele de sarbatoare şi de repaus, concedii, salarizare, protecţie socială, protecţia muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar şi părţile convin să le respecte cu bună credinţă, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.68. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu şi produce efecte pentru toţi angajaţii din instituţiile publice semnatare ale prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajatori şi angajaţi şi se aduce la cunoştinţa publicului, prin afişare la sediul angajatorilor.

Prezentul Contract colectiv de muncă s-a încheiat în 3 (trei) exemplare şi a fost semnat după aprobarea sa de către Consiliul Local al Municipiului Mediaş, la data de_____.

Primar,
delegare de atribuţii conform art. 57 alin.(2)
din Legea nr. 215/2001
Viceprimarul Municipiului Mediaş ,
Petrescu George Stelian

Reprezentantul personalului contractual,
Sindicatul Salariaţilor
din Primăria Municipiului Mediaş,
Preşedinte Sindicat,
Dragoş Sofia

Direcţia Fiscală Locală Mediaş,
Director executiv adjunct,
Tătaru Adriana

Direcţia de Asistenţă Socială Mediaş,

ROMÂNIA
JUDEŢUL SIBIU - MUNICIPIUL MEDIAŞ
CONSILIUL LOCAL

Director executiv,
Conea Mihaela

Direcția Poliția Locală Mediaș,
Director executiv,
Sideriaș Ilarie Nicolae

Direcția Municipală pentru Cultură, Sport, Turism și Tineret Mediaș,
Director,
Costea Teodor Lucian

Serviciul Public de Ecologizare Mediaș,
Director,
Calborean Mihaela

Unitatea de Asistență Medico-Socială Mediaș,
Director,
Cozma Diana

