

HOTĂRÂREA NR. 45 / 2016

privind aprobarea Acordului Colectiv de Muncă al funcționarilor publici din cadrul Primăriei comunei Sanislău și a Contractului Colectiv de Muncă al salariaților angajați cu contract individual de muncă din cadrul Primăriei comunei Sanislău

Consiliul Local Sanislău, întrunit în ședință ordinară la data de 29 septembrie 2016,

Având în vedere Expunerea de motive și Proiectul de hotărâre inițiate de către primarul comunei Sanislău, raportul de specialitate întocmit de către reprezentantul grupei sindicale din cadrul Primăriei comunei Sanislău, rapoartele comisiilor de specialitate, precum și discuțiile purtate în cadrul ședinței,

În conformitate cu prevederile H.G. nr. 833 / 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările ulterioare și ale Legii nr. 62 / 2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Luând în considerare prevederile Legii nr. 53 / 2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 188 / 1999 privind statutul funcționarilor publici, rerepublicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 284 / 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare,

În baza prevederilor art. 36 alin. 1 din Legea nr. 215 / 2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE

Art. 1. Se aprobă Acordul Colectiv de Muncă al funcționarilor publici din cadrul Primăriei comunei Sanislău, conform Anexei nr. 1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Se aprobă Contractul Colectiv de Muncă al salariaților angajați cu contract individual de muncă din cadrul Primăriei comunei Sanislău, conform Anexei nr. 2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

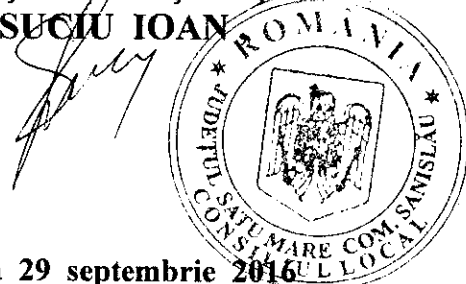
Art. 3. Cu ducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri se încredințează Primarul comunei Sanislău și compartimentul contabilitate din cadrul Primăriei comunei Sanislău.

Art. 4. Prezenta hotărâre se comunica cu :

- Instituția Prefectului - Județul Satu Mare
- Primarul comunei Sanislău - Kardosi Ioan Zoltan
- compartimentul contabilitate din cadrul Primăriei comunei Sanislău
- Sindicatul "PROAUTONOMIA" Satu Mare

Președinte de ședință ,

SUCIU IOAN



Contrasemnează ,

Secretar ,

UVEGES LUMINITA - RAMONA ,

A large, stylized handwritten signature in black ink.

Sanislău la 29 septembrie 2016

Consilieri total 13, nr. consilieri prezenți 11

Hotărâre adoptată cu 11 voturi pentru, - abțineri, - împotriva

ACORD COLECTIV DE MUNCA

la nivelul U.A.T.-urilor Jud. Satu Mare si la nivelul unităților descentralizate din subordinea acestora

Primăria Comunei Sanislau

ACORD COLECTIV

NR. _____ din _____

În conformitate cu prevederile :

- art. 9 alin. 1 din Carta Europeana pentru Autonomie Locala, ratificată de România prin Legea nr. 199/1997;
- Conventiei OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare si negociere colectiva ;
- Conventiei OIM nr. 95/1949 privind protectia salariului;
- art.20; 41 alin.5; 120(1) Constituția României;
- Legii nr.215/2001 si legii nr.273/2006;
- art.22-31 din HG nr.833/2007.

Primarul KARDOSI IOAN ZOLTAN, cu sediul în SANISLAU, în calitate de angajator.

Si

Sindicatul " PROAUTONOMIA " reprezentant al salariaților funcționari publici, înregistrat la Judecătoria Satu Mare, cu sentința nr.22/S pronunțată în ședința publică din 25.09.2002, prin președinte Tuns Vasile și mandatat la negocierea ACORDULUI COLECTIV.

Prezentul Acord Colectiv are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea

conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor și de a stabili măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici..

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. (1) Acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora .

(2) La negocierea clauzelor și la încheierea acordului colectiv părțile sunt egale și libere.

(3) Acordul colectiv, încheiat cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

Art. 2. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 3. Prezentul Acord colectiv se încheie pe perioada exercitiului bugetar pentru anul 2016, urmând să producă efecte până la data aprobării bugetului pe anul următor.

Art. 4. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord colectiv va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Modificările aduse Acordului colectiv produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor

(4) Părțile convin că în perioada negocierilor să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art.5. Suspendarea și încetarea Acordului colectiv are loc potrivit legii.

Art.6. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin lege sau alte reglementări superioare.

(2) În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile acestea vor face parte de drept din Acord.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

Art. 7. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 8. (1) Munca prestată cu aprobarea scrisă a șefului ierarhic sau, după caz, a directorului, peste programul de lucru stabilit în instituție, este considerată muncă suplimentară.

(2) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător.

(3) Dacă legea nu interzice în mod expres, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul legal de 60 de zile, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% la salariu de bază corespunzător duratei de muncă suplimentară efectuată.

(4) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru și sporul prevăzut la alin. (3) se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual.

(5) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(6) Prevederile alin. (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumulul de funcții în aceeași unitate, la funcția cumulată.

(7) Munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, dacă legea nu interzice în mod expres acest lucru.

Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(8) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, iar ceea ce depășește 120 de ore / an de persoană necesită și acordul sindicatului.

Art. 9. (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul de ordine interioară, cu consultarea sindicatului.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 10. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00 .

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul convenit pentru perioada lucrată de noapte, dacă timpul astfel lucrat este de cel puțin jumătate din programul normal de lucru.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

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

- 1-2 Ianuarie;
- prima și a doua zi de Sfintele Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusaliile;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare din cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele menționate la al.(1) nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art.13. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(1) Salariații din instituții și administrația publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucratoare, în raport cu vechimea lor în munca, după cum urmează:

- până la 10 ani 21 zile lucratoare;
- peste 10 ani 25 zile lucratoare

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(5) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art.14. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fractionat.

(2) Concediul de odihnă poate fi fractionat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucratoare.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

Art.15. (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmultite cu media zilnică a salariului de baza, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru

funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare luna în care se efectuează zilele de concediu.

(3) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alin. (1), cuvenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică și în cazul efectuării concediului restant din anul precedent.

(5) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte plecării în concediu.

Art.16. (1) Potrivit Legii 94/2014, angajatorul acordă salariaților, în condițiile legii, vouchere de vacanță.

(2) Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul local.

(3) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță reprezintă contravaloarea a 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal.

(4) Voucherele de vacanță sunt integral suportate de către angajator, în condițiile legii.

Art.17. (1) Concediile de odihnă neefectuate, cuvenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(2) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie- sot, copii, părinți.

Art.18. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul nu și-a putut efectua, din motive justificate, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul, în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă.

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

Art.19. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza programării colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale.

(2) Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(3) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul instituției, aceștia au dreptul la programarea concediului în aceeași perioadă.

(4) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.20. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.21. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului : 5 zile ;
- căsătoria unui copil: 3 zile ;
- nașterea unui copil: 3 zile ;
- chemări la centrul militar (pe bază de acte): 1 zi ;
- donări de sânge: conform legii ;
- în cazul decesului soțului / și soției sau a unei rude până la gradul I, salariații au dreptul la 5 zile libere plătite ;
- controlul medical anual 1 zi .

ÎNVOIRI

Art.22. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele condiții:

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

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

CAP. III FACILITĂȚI ȘI ALTE DREPTURI MATERIALE

Art.23. În concordanță cu directivele europene privind combaterea sărăciei, în conformitate cu prevederile art. 5, 22 și 25 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și în conformitate cu Convenția nr.131 OIM,

Pentru a asigura angajaților participarea completă la viața socială și ai oferi acestuia posibilitatea de a funcționa ca un membru deplin al ei, prin îndeplinirea tuturor rolurilor constituționale care îi revin,

Pentru a garanta participarea salariaților la activitățile formative minime care să îi ofere șanse suficiente, pentru a se dezvolta prin efort propriu,

Conform dispozițiilor constituționale, angajatorul se obligă să asigure aplicarea măsurilor de salarizare corespunzătoare satisfacerii nevoilor minime ale lucrătorilor și familiilor lor.

Art.24. (1) În limitele legii, angajații funcționari publici vor beneficia de un premiu lunar de 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții și care, în cursul anului, au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției.

Acest premiu lunar de 2% va fi stabilit de către conducerea institutiei cu consultarea obligatorie și prealabilă a sindicatului.

Art.25. (1) În conformitate cu dispozițiile Legii nr.291/2013, salariații vor primi o alocație individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă.

(2) Tichetele de masă sunt emise fie pe suport hârtie, fie pe suport electronic, destinate exclusiv alocației individuale de hrană și sunt suportate integral pe costuri de angajator.

(3) Tichetele de masă se acordă în limita prevederilor bugetului local, respectiv în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii.

(4) Salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile în care este prezent la lucru în unitate.

(5) În condițiile prevăzute la alin. (1) angajatorul distribuie, pe salariat, un număr de tichete de masă egal/corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea.

(6) Valoarea tichetelor de masa acordate salariaților va fi la valoarea legală, maximă admisă.

CAPITOLUL IV OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITAȚI

Art.26. Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției în care sunt salariații și rezolvării problemelor.

Art.27. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției, persoanelor fizice sau juridice.

Art.28. Salariații au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.29. (1) Orice salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, angajatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției și sindicatului, motivul refuzului sau de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele și instrucțiunile pe care le dă angajaților în subordine, și sunt obligați să sprijine propunerile motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției.

Art.30. Salariații au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care-și desfășoară activitatea.

Art.31. Salariații sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialităților lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art.32. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerație și încredere pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și ale instituției.

CAPITOLUL V CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.33. Părțile se obligă să depună orice efort care va fi necesar pentru instituționarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

Art.34. (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de birou / servicii, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă conform legii.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și structură conform punctului (1) conducerea va asigura bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, materiale specifice) pentru buna desfășurare a activității.

(3) Conducerea instituției, cu consultarea sindicatului, va stabili programul de lucru și programul de relații cu publicul.

(4) Conducerea va asigura și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, instalațiilor de încălzire și a grupurilor sociale .

PROTECȚIA MUNCII, P.S.I.

Art.35. (1) Angajatorul are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin buget, sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii și ținută obligatorie.

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

- efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia P.S.I. la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

- verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

- să asigure apă minerală sau apă plată pe toată perioada sezonului cald conform legii .

- pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră precum și în situații care periclitizează viața sau sănătatea salariaților sau altor cetățeni, fiecare salariat are obligativitatea de a participa, indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției.

(3) Salariații au următoarele obligații:

- să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

- atunci când se prezintă la serviciu, cât și în timpul serviciului, să fie în deplină capacitate de muncă astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor.

- să utilizeze mijloace de protecția muncii și de P.S.I. individuale din dotare corespunzător scopului pentru care au fost acordate într-o perfectă stare de utilizare;

- să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ sau când observă o defecțiune la instalarea electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.36. (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul sindicatului.

Art.37. (1) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, buna funcționare a instituției se vor constitui comisii paritare a căror constituire, activitate și atribuții se stabilesc conform prevederilor legale în vigoare referitoare la acestea.

CAPITOLUL IV.

Salarizarea

Art.38. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art.39. (1) Sistemul de salarizare a personalului se stabilește prin lege, cu consultarea organizației sindicale reprezentative.

(2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art.40. (1) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază stabilit prin lege ori cel minim de baza brut orar pe țară.

(2) Personalul care, în cursul anului 2017, desfășoară activități noi care presupun, potrivit Legii-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, acordarea unor clase de salarizare succesive celei deținute pentru funcția respectivă beneficiază de o majorare a salariului de bază, respectiv a soldei/salariului de funcție, corespunzător numărului de clase de salarizare suplimentare multiplicat cu procentul stabilit la art. 10 alin. (5) din legea sus-menționată.

(3) În anul 2017 se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie și încetarea raporturilor de serviciu în condițiile în care legea nu interzice în mod expres.

Art.41. Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă.

Plata salariului se efectuează prin virament în contul bancar al salariatului.

Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia obligă angajatorul la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

Art.42. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art.43. Nicio rețineră din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

Art.44. În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

Art.45. (1) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

(3) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(4) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (3) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Art.46. În concordanță cu directivele europene privind combaterea sărăciei, în conformitate cu prevederile art. 5, 22 și 25 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și în conformitate cu Convenția nr.131 OIM,

Pentru a asigura angajaților participarea completă la viața socială și ai oferi acestuia posibilitatea de a funcționa ca un membru deplin al ei, prin îndeplinirea tuturor rolurilor constituționale care îi revin,

Pentru a garanta participarea salariaților la activitățile formative minime care să îi ofere șanse suficiente, pentru a se dezvolta prin efort propriu,

Conform dispozițiilor constituționale, angajatorul se obligă să asigure aplicarea măsurilor de salarizare corespunzătoare satisfacerii nevoilor minime ale lucrătorilor și familiilor lor.

CAPITOLUL VII

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTULUI DE SERVICIU

Încheierea raportului de serviciu.

Art.47.(1) Raporturile de serviciu se nasc și se execută pe baza actului administrativ de numire emis de către conducătorul instituției.

Art.48.(1) Actul de numire are forma scrisă și trebuie să conțină termenii legali ai numirii, numele salariatului, denumirea funcției, data de la care urmează să exercite funcția, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității.

(2) Fișa postului aferentă funcției pe care este încadrat salariatul, se anexează la actul de numire, iar o copie a acesteia se înmânează salariatului. Conținutul fișei postului este cel prevăzut de legislația în vigoare.

Nu vor putea fi incluse în raporturile de serviciu prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă.

(3) Exercitarea raportului de serviciu se realizează pe perioadă nedeterminată sau determinată.

(4) Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, la semnarea raportului de serviciu, acesta i-o poate acorda.

(5) Ocuparea funcției se face prin: promovare, transfer, redistribuire sau concurs.

Art.49. Angajarea și încadrarea personalului

Încheierea raportului de serviciu se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări de criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează să fie ocupat.

Art.50. (1) Modificarea raporturilor de serviciu are loc prin: delegare, detașare, transfer, mutare în cadrul altui compartiment din cadrul instituției, exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere.

(2) În toate cazurile modificarea raportului de serviciu are loc cu respectarea legislației în vigoare referitoare la acestea;

CAPITOLUL IX RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art.51. (1) Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului de ordine interioară.

(2) Încălcarea de către salariați a obligațiilor de serviciu a angajamentului de loialitate și fidelitate precum și a regulamentului de ordine interioară angajează răspunderea lor disciplinară, materială sau penală, după caz.

(3) Sumele încasate de către salariați altele decât cele de natură salariilă, care vor fi considerate nelegale constituite de organele competente, vor fi înapoiate de către beneficiari.

Art.52. (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați indiferent de funcția ce o ocupă, a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de conduită profesională și civică, constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a acestora.

(2) Faptele care constituie abatere disciplinară precum și sancțiunile lor sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(3) La individualizarea sancțiunii se va ține seama, în mod obligatoriu, de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție a angajatului, consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu a salariatului, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare, care nu au fost radiate.

(4) Sancțiunea nu poate fi aplicată decât în cel mult 6 luni de la data săvârșirii, după cercetarea prealabilă a faptei imputate, ascultarea salariatului și verificarea susținerilor făcute de către acesta în apărare.

Art.53. (1) Sancțiunea disciplinară – mustrare scrisă - se poate aplica la propunerea șefului de compartiment, iar celelalte la propunerea comisiei de disciplină constituită conform prevederilor legale.

(2) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu sau a Acordului colectiv vor fi soluționate la instanțele stabilite conform Codului de procedură civilă.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art.54. (1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(4) Cheltuielile ocazionate de participarea președintelui de sindicat sau al reprezentantului la întruniri sau ședințe în țară și în străinătate, care au ca scop interesele salariaților sau buna desfășurare a activității din instituție vor fi suportate de către instituție pe baza de delegație, conform legii.

(5) Pentru a beneficia de drepturile prevăzute la alin. (3) și (4), reprezentanții aleși trebuie să arate motivul și să solicite în scris acordarea de zile libere pentru activitate sindicală, anticipat cu 24 de ore.

Art.55. Salariații au dreptul sa foloseasca mijloacele materiale si spatiile institutiei pentru organizarea de întruniri sindicale și manifestări proprii desfasurate cu ocazia diferitor sărbători tradiționale, religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative, în condițiile legii.

Art.56. Reprezentantul sindicatului va fi invitat de drept si va participa la toate ședințele de lucru care privesc salariații instituției.

Art.57. Angajatorul, la cererea scrisă a sindicatului, are obligatia de a retine cotizatia lunară de sindicat de 1% din salariul brut, pe statul de plată, tuturor membrilor de sindicat și de a o vira în contul sindicatului.

Art.58. Sumele necesare acoperirii cheltuielilor necesare întocmirii, înregistrării si urmăririi respectării prevederilor prezentului contract colectiv se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.59. Prezentul acord colectiv este încheiat si semnat în 2 exemplare, cate unul pentru fiecare parte si intra în vigoare de la data semnării.

**PRIMARIA COMUNEI
SANISLAU**

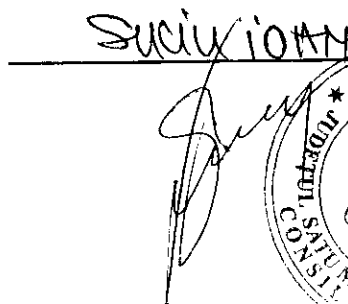

**SINDICATUL „PROAUTONOMIA”
SATU MARE**

PRIMAR

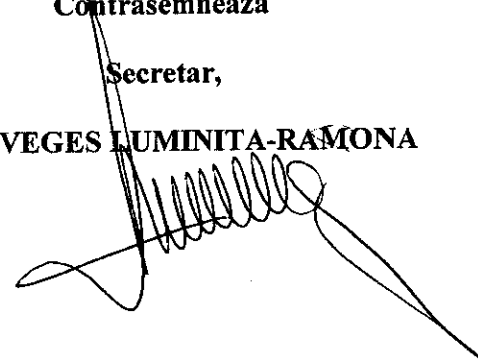
**PREȘEDINTE
Tuns Vasile**

Reprezentant grupa sindicala
Consilier superior- Todea Ileana Margareta

Presedinte de sedinta,

SUCIU IOAN



Contrasemneaza

Secretar,
UVEGES LUMINITA-RAMONA


CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

la nivelul U.A.T.-urilor Jud. Satu Mare si la nivelul unităților descentralizate din subordinea acestora

Primăria Sanislau

În conformitate cu prevederile :

art. 9 alin. 1 din Carta Europeana pentru Autonomie Locala, ratificată de România prin Legea nr. 199/1997;

Conventiei OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare si negociere colectiva ;

Conventiei OIM nr. 95/1949 privind protectia salariulu;

art.20; 41 alin.5; 120(1) Constituția României;

Legii nr.215/2001 si legii nr.273/2006;

art. 37, 39 lit.k) ,229 si din Legea nr.53/2003;

art. 129, 131, 132 si 138 din Legea nr.62/2011

Între cele două părți contractante se încheie prezentul

CONTRACT COLECTIV

PRIMARUL COMUNEI SANISLAU, cu sediul în localitatea SANISLAU, NR.965, în calitate de angajator

si

Salariații angajați contractuali din aparatul de specialitate al PRIMARULUI, numiți în continuare salariați, reprezentați de Sindicatul „ PROAUTONOMIA” înregistrat la Judecătoria Satu Mare, cu sentința nr.22/S pronunțată în ședința publică din 25.09.2002, prin președinte Tuns Vasile .

Prezentul contract colectiv are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor de muncă și/sau evitarea grevelor, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, salarizare și alte drepturi, precum și asigurarea premiselor pentru realizarea unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică.

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE

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

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

Art.2. (1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 24 luni de la data semnării acestuia de către părți, cu posibilitatea prelungirii cu încă 12 luni.

(2) Orice modificare a prezentului contract colectiv se va face numai prin contractul de voință al părților.

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

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

Art.3 (1) Primăria, la cererea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile cerute de acesta pentru a fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu, părțile semnatare, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta permanent, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv.

Art.4 (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv se rezolvă pe cale amiabilă.

(2) Dacă părțile nu soluționează eventualele divergențe pe cale amiabilă, acestea se vor putea adresa instanțelor judecătorești competente.

Art.5 (1) Clauzele prezentului contract colectiv produc efecte pentru salariați, indiferent de data numirii acestora.

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

Art.6. Dacă prezentul contract nu este denunțat de una din părți, în lipsa unei hotărâri judecătorești, suspendarea ori încetarea clauzelor acestuia are loc numai potrivit legii.

Art.7. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contracte colective încheiate la nivel superior.

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

CAPITOLUL II Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.8. (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

2) Repartizarea timpului de muncă, de regulă este de 40 de ore/săptămână, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

(4) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(5) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru de va fi stabilit prin Regulamentul intern si va fi adus la cunostinta salariatilor, cu respectarea prevederilor legale.

Art.9. (1) Munca prestată cu aprobarea scrisă a șefului ierarhic sau, după caz, a directorului, peste programul de lucru stabilit în instituție si în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, este considerată muncă suplimentară.

(2). Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) din Codul muncii, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul pentru munca suplimentară este de 100% din salariul de bază.

Art.10. Orele de începere și terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul de ordine interioară, cu consultarea sindicatului.

Munca de noapte

Art.11. Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

c) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

Art.12. Salariații de noapte beneficiază:

a) de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt

apți. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Repausuri periodice

Art.13. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul individual de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor de 100% la salariu de bază.

Sărbătorile legale

Art.14. Zilele de sărbătoare legală plătite, în care nu se lucrează sunt:
Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt*):

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Pentru persoanele care se afla în concediu de odihna, zilele mentionate nu se iau în calculul concediului de odihna.

Art.15. În cazul în care, din motive justificate nu se acordă zile libere, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art.16. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(1) Salariații din institutii și administratia publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă platit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucratoare, în raport cu vechimea lor în munca, după cum urmeaza:

- până la 10 ani 21 zile lucratoare;
- peste 10 ani 25 zile lucratoare

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(5) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art.17. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fractionat.

(2) Concediul de odihnă poate fi fractionat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

Art.18. (1) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmultite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare luna în care se efectuează zilele de concediu.

(3) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alin. (1), cuvenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică și în cazul efectuării concediului restant din anul precedent.

(5) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu.

Art.19. (1) Potrivit Legii 94/2014, angajatorul acordă salariaților, în condițiile legii, vouchere de vacanță.

(2) Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul local.

(3) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță reprezintă contravaloarea a 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal.

(4) Voucherele de vacanță sunt integral suportate de către angajator, în condițiile art. 3."

Art.20. (1) Concediile de odihnă neefectuate, cuvenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(2) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie- sot, copii, părinți.

Art.21. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul nu și-a putut efectua, din motive justificate, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul, în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă.

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

Art. 22. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza programării colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale.

(2) Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(3) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul instituției, aceștia au dreptul la programarea concediului în aceeași perioadă.

(4) Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.23. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art.24. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului : 5 zile ;
- căsătoria unui copil: 3 zile ;
- nașterea unui copil: 3 zile ;
- chemări la centrul militar (pe bază de acte): 1 zi ;
- donări de sânge: conform legii ;
- în cazul decesului soțului / și soției sau a unei rude până la gradul I, salariații au dreptul la 5 zile libere plătite ;
- controlul medical anual 1 zi .

CAPITOLUL III.

Formarea profesională

Art.25. Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite

Art.26. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art.27. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art.28. (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art.29. (1) Angajatorul elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

(4) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(5) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

(6) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

Art.30. (1) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.31. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art.32. (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

CAPITOLUL IV.

Salarizarea

Art.33. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art.34. (1) Sistemul de salarizare a personalului se stabilește prin lege, cu consultarea organizației sindicale reprezentative.

(2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art.35. (1) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază stabilit prin lege ori cel minim de baza brut orar pe țară.

(2) Personalul care, în cursul anului 2017, desfășoară activități noi care presupun, potrivit Legii-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, acordarea unor clase de salarizare succesive celei deținute pentru funcția respectivă beneficiază de o majorare a salariului de bază, respectiv a soldei/salariului de funcție, corespunzător numărului de clase de salarizare suplimentare multiplicat cu procentul stabilit la art. 10 alin. (5) din legea sus-menționată.

(3) În anul 2017 se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie și încetarea raporturilor de serviciu în condițiile în care legea nu interzice în mod expres.

Art.36. (1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă.

(2) Plata salariului se efectuează prin virament în contul bancar al salariatului.

(3) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia obligă angajatorul la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

(4) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

Art. 37. (1) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

(2) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(3) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art.38. (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

Art.39. În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

Art.40. (1) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

(3) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(4) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (3) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

Art.41. În concordanță cu directivele europene privind combaterea sărăciei, în conformitate cu prevederile art. 5, 22 și 25 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și în conformitate cu Convenția nr.131 OIM,

Pentru a asigura angajaților participarea completă la viața socială și ai oferi acestuia posibilitatea de a funcționa ca un membru deplin al ei, prin îndeplinirea tuturor rolurilor constituționale care îi revin,

Pentru a garanta participarea salariaților la activitățile formative minime care să îi ofere șanse suficiente, pentru a se dezvolta prin efort propriu,

Conform dispozițiilor constituționale, angajatorul se obligă să asigure aplicarea măsurilor de salarizare corespunzătoare satisfacerii nevoilor minime ale lucrătorilor și familiilor lor.

CAPITOLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

Art.42. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

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

(4) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

Art.43. (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(3) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.44. Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor 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.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art.45. (1) La nivelul angajatorului se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(3) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Art.46. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

CAPITOLUL VI

Drepturi și facilități

Art.47. (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Angajatorul are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta prin organele de pază și ordine publică.

Obigații și responsabilități

Art.48. Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției în care sunt salariații și rezolvării problemelor.

Art.49. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției, persoanelor fizice sau juridice.

Art.50. Salariații au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.51. (1) Orice salariat al instituției, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se

conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, angajatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției și sindicatului, motivul refuzului sau de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele și instrucțiunile pe care le dă angajaților în subordine, și sunt obligați să sprijine propunerile motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției.

Art.52. Salariații au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care-și desfășoară activitatea.

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

Art.53. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerație și încredere pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și ale instituției.

Salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Măsuri de protecție socială

Art.54. Conducerea instituției într-o situație impusă de posibile reglementări de a se disponibiliza personalul, va lua măsurile respective numai după consultarea reprezentanților Sindicatului „PROAUTONOMIA”, cu care va stabili și eventualele criterii.

Art.55. În caz de boala, angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul sindicatului.

Art.56. La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, buna funcționare a instituției se vor constitui comisii paritare a căror constituire, activitate și atribuții se stabilesc conform prevederilor legale în vigoare referitoare la acestea.

Art.57. Cu ocazia zilei de 8 Martie, 1 Iunie și cu ocazia zilelor de Crăciun, instituția va aloca conform prevederilor Codului fiscal, fondurile necesare oferirii de cadouri în cuantum de câte 150 lei/femeie/copil, neimpozabili, femeilor și copiilor minori ai salariaților cu ocazia acestor zile

Art.58. Sindicatul „PROAUTONOMIA” va oferi o masă pentru salariații din instituție s-au va găsi o altă formă de a marca „Ziua de 8 martie”, conform Hotărârii Biroului Permanent al acestuia.

Art.59. (1) În conformitate cu dispozițiile Legii nr.291/2013, salariații vor primi o alocație individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă. (2) Tichetele de masă sunt emise fie pe suport hârtie, fie pe suport electronic, destinate exclusiv alocației individuale de hrană și sunt suportate integral pe costuri de angajator.

(3) Tichetele de masă se acordă în limita prevederilor bugetului local, respectiv în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii.

(4) Salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile în care este prezent la lucru în unitate.

(5) În condițiile prevăzute la alin. (1) angajatorul distribuie, pe salariat, un număr de tichete de masă egal/corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea.

(6) Valoarea tichetelor de masa acordate salariatilor va fi la valoarea legala, maxima admisa.

CAPITOLUL VII.

Incheierea , executarea, modificarea, suspendarea si incetarea raportului de serviciu

Art.60. Raporturile de serviciu se nasc și se execută pe baza actului administrativ de numire emis de către conducătorul instituției.

Art.61. (1) Actul de numire are forma scrisă și trebuie să conțină termenii legali ai numirii, numele salariatului, denumirea funcției, data de la care urmează să exercite funcția, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității.

(2) Fișa postului aferentă funcției pe care este încadrat salariatul, se anexează la actul de numire, iar o copie a acesteia se înmânează salariatului.

(3) Conținutul fișei postului este cel prevăzut de legislația în vigoare.

(4) Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, la semnarea raportului de serviciu, acesta i-o poate acorda.

Art.62. Angajarea și încadrarea personalului:

(1) Încheierea raportului de serviciu se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinii și competenței profesionale, fără discriminări de criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., potrivit legii competenței și a cerințelor specifice postului care urmează să fie ocupat.

Art.63. (1) Modificarea raporturilor de serviciu are loc prin: delegare, detașare, transfer, mutare în cadrul altui compartiment din cadrul instituției, exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere.

(2) În toate cazurile modificarea raportului de serviciu are loc cu respectarea legislației în vigoare referitoare la acestea;

Art.64. Suspendarea raportului de serviciu are loc în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

Art.65. Încetarea raportului de serviciu are loc în următoarele condiții:

- de drept;
- prin acordul părților consemnat în scris;
- prin eliberarea din funcție;
- prin destituirea din funcție;
- prin demisie.

În toate cazurile de încetare a raportului de serviciu se respectă legislația în vigoare referitoare la acest aspect.

CAPITOLUL VIII.

Promovarea și evaluarea performanțelor profesionale individuale

Art.66. (1) Evaluarea performanțelor profesionale se face cu respectarea legislației în vigoare referitoare la acest caz.

(2) Întocmirea evaluării de către șefii ierarhici, în mod subiectiv, nesincere sau cu rea credință, atrage răspunderea celui vinovat.

(3) Biroul resurse umane, salarizare va conduce și monitoriza procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

CAPITOLUL IX. Răspunderea disciplinară

Art.67. Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Art.68. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.69. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară respectând procedura legală și în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

CAPITOLUL X. Dispoziții finale

Art.70. (1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(5) Pentru a beneficia de drepturile prevăzute la alin. (3) și (4), reprezentanții aleși trebuie să arate motivul și să solicite în scris acordarea de zile libere pentru activitate sindicală, anticipat cu 24 de ore.

Art.71. Salariații au dreptul să folosească mijloacele materiale și spațiile institutiei pentru organizarea de întruniri sindicale și manifestări proprii desfășurate cu

ocazia diferitor sărbători tradiționale, religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative, în condițiile legii.

Art.72. Reprezentantul sindicatului va fi invitat de drept și va participa la toate ședințele de lucru care privesc salariații instituției.

Art.73. Angajatorul, la cererea scrisă a sindicatului, are obligația de a reține cotizația lunară de sindicat de 1% din salariul brut, pe statul de plată, tuturor membrilor de sindicat și de a o vira în contul sindicatului.

Art.74. Sumele necesare acoperirii cheltuielilor necesare întocmirii, înregistrării și urmării respectării prevederilor prezentului contract colectiv se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.75. Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat și semnat în 4 exemplare și va intra în vigoare de la data semnării și înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Satu Mare.

**PRIMARIA COMUNEI
SANISLAU**

**SINDICATUL „PROAUTONOMIA”
SATU MARE**

**PRIMAR
KARDOSI IOAN ZOLTAN**

**PREȘEDINTE
TUNS VASILE**

Reprezentant grupa sindicala
Consilier superior- Todea Ileana Margareta

Președinte de ședință,




Contrasemnează

Secretar,


UVEGES LUMINITA-RAMONA