

H O T Ă R Ă R E A nr. 34
din 28 ianuarie 2016

privind aprobarea proiectului Contractului-Acord colectiv dintre Municipiul Tîrgu Mureș și Sindicatul FORUM al Salariaților din administrația Municipiului Tîrgu Mureș

Consiliul local municipal Tîrgu Mureș, întrunit în ședință ordinară de lucru,

Văzând Expunerea de motive nr. 5410 din 28.01.2016 prezentată de Direcția Comunicare, Proiecte cu Finanțare Internațională și Resurse Umane și Sindicatul FORUM al Salariaților din administrația Municipiului Tîrgu Mureș, precum și avizul favorabil al comisiilor de specialitate,

Având în vedere prevederile art. 128 alin. (1), art. 129 alin. (1) și (4) din Legea nr. 62/2011, privind Dialogul Social, republicată, precum și a Legii nr. 188/1999, privind statutul funcționarului public, republicată,

În temeiul prevederilor Legii nr. 273/2006, privind finanțele publice locale,

În conformitate cu prevederile art. 36 alin. (2) lit. "a", alin. (4) lit. "b", art. 45 și ale art. 115 alin. (1) lit. "b" din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată,

H o t ă r ă ș t e :

Art. 1. Se aprobă Proiectul Contractului - Acord colectiv dintre Municipiul Tîrgu Mureș și Sindicatului FORUM al Salariaților din administrația Municipiului Tîrgu Mureș, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Cu aducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri se încredințează Executivul Municipiului Tîrgu Mureș prin Direcția Comunicare, Control și Resurse Umane și Direcția Economică.

Președinte de ședință,
ec. Bakos Levente Attila

Maior Sergiu Claudiu	- consilier local	- _____
Peti Andrei	- consilier local	- _____
Moldovan Călin	- consilier local	- _____

Contrasemnează,
Secretarul Municipiului Tîrgu Mureș
jrs. Andrei Mureșan



ROMÂNIA
JUDEȚUL MUREȘ
U.A.T. a MUNICIPIULUI
TÎRGU MUREȘ
Nr. _____ din _____ 2016

SINDICATUL FORUM AL SALARIAȚILOR
DIN ADMINISTRAȚIA MUNICIPIULUI
TÎRGU MUREȘ
Nr. _____ din _____ 2016

CONTRACT-ACORD COLECTIV

CAPITOLUL I: PĂRȚILE CONTRACTANTE

Având în vedere prevederile Constituției României, a Legii nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, ale Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, ale Legii Cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, ale Legii nr.283/2011 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art.11 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, Legea nr.215/2001 a administrației publice locale (cu completările și modificările ulterioare); Legea nr.208/2015 privind Alegea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente; Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, precum și ale Legii 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale,

Se încheie prezentul Contract-Acord Colectiv de Muncă între următoarele părți contractante:

1. U.A.T. a Municipiul Tîrgu-Mureș, cu sediul în Tîrgu-Mureș, P-ța Victoriei nr.3, reprezentată prin dr. Dorin Florea în calitate de Primar și Naznean Ana– Director economic, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”

și

2. Funcționarii publici și personalul contractual din U.A.T. a Municipiului Tîrgu-Mureș reprezentați de Sindicatul FORUM al Salariaților din Administrația Municipiului Tîrgu-Mureș, cu sediul în Tîrgu-Mureș, P-ța Victoriei nr.3, înregistrat la Judecătoria Tîrgu-Mureș sub nr.8358/1996, urmare Sentinței civile nr.7623/21.10.1996, modificată prin Sentința civilă nr.7427/2010 pronunțată în dosarul nr.4669.01/320/2010 prin jrs.Florin-Grigore Cioloca în calitate de Președinte, de cealaltă parte, denumit în continuare „sindicat”.

CAPITOLUL II. SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI

Art. 1. Prezentul Contract/Acord Colectiv de Muncă are ca scop asigurarea în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală, protecția socială a funcționarilor publici și a personalului contractual, eliminarea conflictelor

de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

Art. 2. Obiectul prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

CAPITOLUL III. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 3. (1) Părțile semnatare recunosc și acceptă, pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea Contractului/Acordului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Prezentul Contract/Acord Colectiv de Muncă reprezintă izvor de drept.

(3) Executarea Contractului /Acordului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților.

(4) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Contract/ Acord Colectiv de Muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art. 4. (1) Prezentul Contract/Acord Colectiv de Muncă se încheie pe durată de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș.

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

Art. 5. (1) Orice modificare a prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă se va face numai prin acordul de voință al părților.

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

(3) Modificările aduse prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

Art. 6. (1) Conducătorii entităților publice, la cererea sindicatului, vor furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea Contractului/Acordului Colectiv de Muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu, instituția precum și sindicatul, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă.

Art. 7. (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă sunt de competența Comisiei paritare, constituită din 3, respectiv 2 reprezentanți din partea instituției și sindicatului.

(2) Comisia paritară se va întruni la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii de întrunire a comisiei paritare și va lua hotărâri valabile prin consens, în prezența tuturor membrilor sau, în cazul, în care din motive obiective, nu pot fi prezenți toți membrii comisiei paritare, în prezența a jumătate din numărul membrilor săi, cu respectarea principiului parității.

(3) Hotărârea luată are putere obligatorie pentru părțile contractante.

(4) Declanșarea procedurii prevăzute la alin.(1) și (2) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței judecătorești, potrivit prevederilor legii.

(5) Comisia paritară participă cu rol consultativ la negocierea Contractului /Acordului Colectiv de Muncă, la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției, urmărește permanent realizarea Contractului/Acordului Colectiv de Muncă și întocmește rapoarte trimestriale

cu privire la respectarea prevederilor Contractului/Acordului Colectiv de Muncă, pe care le comunică conducătorilor instituției și sindicatului.

Art. 8. (1) Prevederile prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă produc efecte pentru toți funcționarii publici și persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă indiferent de data numirii sau de afilierea lor la sindicat.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract/Acord Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii sau eliminării altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior sau care se vor stabili prin acordurile / contractele colective de muncă încheiate la nivelul Federațiilor la care sindicatul este afiliat.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

(3) În situațiile în care, în perioada de aplicare a prezentului Contract /Acord Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contract/Acord Colectiv de Muncă.

CAPITOLUL IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 9. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public, respectiv salariatul, îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(2) Pentru personalul cu normă întreagă, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de muncă este, de regulă uniformă, în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus.

(3) Funcționarii publici care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 10. Programul de lucru este stabilit prin Regulamentul Intern.

Art. 11. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă este considerată muncă suplimentară și poate fi prestată dacă efectuarea ei a fost dispusă în scris de șeful ierarhic superior.

Art. 12. Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

Art. 13. (1) Munca prestată, în intervalul dintre orele 22,00 și 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) 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.

(3) Orele prestate în timpul nopții se plătesc cu un spor la salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru sau cel puțin 30% din timpul lunar de lucru. (între orele 22.00-6.00)

Art. 14. (1) Angajații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu legal de odihnă plătit, a cărui durată se stabilește potrivit prevederilor legale.

(2) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului în curs pentru anul următor, în condițiile legii.

(3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat, iar una dintre fracțiuni trebuie să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare, respectând programarea concediului pentru anul în curs.

Art. 15. (1) Angajatorii dispun luarea măsurile necesare astfel încât salariații să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

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

Art. 16. (1) Pe perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu, la solicitarea celui în cauză, în condițiile legii.

Art. 17. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului, cu aprobarea angajatorului acestuia.

(2) Angajatorii pot rechema, în condițiile legii, salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă.

Art. 18. Salariații au dreptul la concediu de odihnă suplimentar, stabilit de comun acord de către părți, în condițiile legii.

Art. 19. (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare
- căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

- decesul soției/soțului salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soțului/soției acestuia, inclusiv- 3 zile lucrătoare;

- control medical anual- 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge-2 zile lucrătoare.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea salariatului, cu aprobarea angajatorului.

Art. 20. (1) Salariații au dreptul anual la concedii fără plată, stabilite de comun acord de către părți, acordate, în condițiile legii

(2) Pe durata concediilor fără plată salariații în cauză își păstrează calitatea de funcționari publici și calitatea de personal contractual, în conformitate cu prevederile legale.

(3) Pentru rezolvarea unor probleme personale, durata maximă a concediului fără plată este de 90 de zile calendaristice.

Art. 21. (1) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată

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

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(7) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi 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.

(8) 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.

(9) În cazul efectuării concediului pentru formare profesională și a cursului de formare profesională suportate de angajator, salariatul semnează angajamentul de plată, prin care se obligă

ca în cazul încetării raportului de serviciu/contractului individual de muncă din propria inițiativă să restituie contravaloarea cheltuielilor.

CAPTOLUL V. SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI

Art. 22. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în raportul de serviciu fiecare angajat, are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile, precum și orice alte adaosuri prevăzute de actele normative în vigoare.

(3) Salariul de bază se stabilește în funcție de pregătirea profesională, răspunderea și complexitatea muncii îndeplinite, cu respectarea grilelor de salarizare, conform legislației în vigoare.

(4) Salariul de bază nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art. 23. (1) Salariații beneficiază, conform legii, de sporuri și suplimente salariale, stabilite prin acte normative.

(2) Salariații beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

(3) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor, în limita prevederilor din regulamentul aprobat prin act administrativ al ordonatorului principal de credite, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Art. 24. Autoritatea sau instituția publică este obligată să asigure protecția salariatului împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției sau în legătura cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

Art. 25. Autoritatea sau instituția publică este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din culpa autorității sau instituției publice, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

Art. 26. Toate drepturile de natură salarială și nesalarială cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale autorității sau instituției publice.

CAPITOLUL VI. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ, PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 27. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și creșterea calității și eficienței activității desfășurate de salariați.

(2) Părțile vor respecta prevederile legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă, asigurând condiții cât mai bune de muncă salariaților, care să conducă la evitarea îmbolnăvirilor profesionale și a producerii accidentelor de muncă.

(3) Părțile se obligă să adopte și alte măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă a salariaților, stabilite pe baza buletinelor de determinare emise de autoritățile abilitate în acest sens, solicitate în vederea expertizării locurilor de muncă din cadrul instituției.

Art. 28. (1) Angajatorii au obligația să asigure cadrul organizatoric și mijloacele necesare pentru buna desfășurare a activității, iar salariații trebuie să realizeze potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

Art. 29. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, angajatorii își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul U.A.T. a Municipiului Tîrgu Mureș a unor fonduri menite să asigure:

- condiții corespunzătoare de mediu în cadrul birourilor (iluminat, microclimat, temperatură, aerisire, etc.), care să asigure confortul fizic al salariaților, în orice anotimp, în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatura de birotică necesară;

- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (grupuri sanitare, săli de repaus, locuri pentru fumat, etc.);

- dotarea fiecărui funcționar public respectiv salariat, cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;

- asigurarea pentru fiecare funcționar public a achiziționării unei vestimentații corespunzătoare, în condițiile legii;

- asigurarea pentru personalul contractual a achiziționării unei vestimentații corespunzătoare, în afara celor care beneficiază conform specificului funcției pe care o deține fiecare angajat de echipament de protecția muncii complet, în condițiile legii;

- asigurarea unei mese calde zilnice pentru fiecare salariat, alții decât salariații Poliției Locale, asistenții personali ai unor persoane cu handicap și îngrijitorii persoanelor vârstnice din cadrul Serviciului public de asistență socială, salariații Serviciului coordonare cabinete școlare, în cazul în care nu este interzis de lege;

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

- asigurarea transportului gratuit pe mijloacele de transport în comun de pe raza Municipiului Tîrgu Mureș;

- asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, cu mijloacele auto ale instituției, în limita posibilităților;

- asigurarea transportului în timpul programului de lucru, de la și la lucru pe toate mijloacele de transport local și pe toate traseele. Programul de lucru al autorității administrative și al Serviciilor publice, precum și activitățile în afara programului de lucru vor fi aduse la cunoștință transportatorilor publici.

- alte măsuri stabilite de comun acord de cele două părți.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții toate amenajările efectuate la nivelul instituției în sensul celor prevăzute la alineatul precedent.

Art. 30. În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității din administrația publică, angajatorii împreună cu sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității la locul de muncă și relațiile de muncă.

Art. 31. (1) Angajatorii vor asigura, la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, conform legislației în vigoare, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care îl ocupă sau pe care ar urma să îl ocupe, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

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

(3) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se vor suporta conform legii.

(4) Salariații vor beneficia de serviciile medicului de medicina muncii de la nivelul instituției, conform legii.

(5) Refuzul salariaților de a se prezenta la examinarea medicală organizată, precum și de a efectua examenele medicale recomandate, fără motive întemeiate, constituie abatere disciplinară și se va sancționa conform legii.

(6) În cazul recomandărilor medicale, instituția va asigura mutarea salariaților în alte locuri de muncă adecvate și după caz, modificarea atribuțiilor de serviciu, cu consultarea sindicatului.

Art. 32. Angajații pot beneficia de următoarele categorii de sporuri pentru condiții vătămătoare, și alte categorii de sporuri, în condițiile legii:

(a) Spor de 10% din salariul de bază reprezentând (antenă, stres, etc.).

(b) Spor de 15% din salariul de bază reprezentând condiții de zgomot pentru personalul din Administrația Creșelor din U.A.T. a municipiului Tîrgu Mureș.

(3) Spor de confidențialitate de până la 15% (până la 5 de clase de salarizare) din salariul de bază, pentru salariații care au obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor și datelor cu caracter personal pe care le prelucrează în exercitarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului, respectiv salariații din cadrul aparatului de specialitate a primarului și salariații din cadrul Serviciului Public Comunitar Local de Evidență a Persoanei (nominalizați prin act administrativ), în conformitate cu prevederile legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;

(4) spor de până 25 de clase de salarizare – salariaților din cadrul Serviciului proiecte cu finanțare internațională și de până la 21 de clase angajaților care prin activitatea ce o desfășoară sunt implicați în gestionarea de fonduri europene, conform prevederilor Legii nr. 339/2007 privind promovarea aplicării strategiilor de management de proiect la nivelul unităților administrativ-teritoriale județene și locale și Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

(5) Numărul de persoane la nivelul unei instituții, care pot fi nominalizate în echipele de proiect, este condiționat de numărul de proiecte finanțate din fondurile comunitare nerambursabile postaderare pentru care a fost semnat contractul/acordul/ordinul de finanțare de către instituție cu autoritatea finanțatoare, astfel:

- a) 5 persoane pentru un proiect;
- b) 8 persoane pentru două proiecte;
- c) 10 persoane pentru 3 proiecte;
- d) 12 persoane pentru 4 proiecte;
- e) 30 de persoane pentru un număr cuprins între 5 și 10 proiecte;
- f) 40 de persoane pentru un număr cuprins între 11 și 19 proiecte;
- g) maximum 50 de persoane pentru un număr de peste 20 de proiecte.

(6) Timpul efectiv alocat lunar este corespunzător unei norme întregi, pentru care se acordă 25 de clase de salarizare suplimentare, sau poate corespunde unor fracțiuni de normă, după cum urmează:

- până la 8 ore se acordă o clasă de salarizare;
- între 9 și 35 de ore se acordă 5 clase de salarizare;
- între 36 și 62 de ore se acordă 9 clase de salarizare;
- între 63 și 89 de ore se acordă 13 clase de salarizare;
- între 90 și 116 ore se acordă 17 clase de salarizare;
- între 117 și 143 de ore se acordă 21 de clase de salarizare;
- peste 144 ore, dar fără a depăși durata maximă a timpului de lucru prevăzută de normele legale în vigoare, se acordă 25 de clase de salarizare.

Art. 33. (1) În baza prevederilor art. 72 din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale art. 7, alin. (1), lit. (b) Anexa I, Cap.I lit. B din Legea nr. 284 /2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, „Reglementări specifice a funcționarilor publici din Anexa nr. I - Familia Ocupațională de Funcții Bugetare in Administrație” funcționarilor publici (exceptând salariații din cadrul Direcției Poliția Locală) li se acoperă lunar o parte din cheltuieli, în cuantum de 300 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă, prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: medicamente, investigații, consultații, analize, - altele decât cele realizate anual de către medicul de

medicina muncii (la angajare, periodice și la reluarea activității) - vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținută decentă la locul de muncă.

(2) Personalului contractual (exceptând salariații din cadrul Direcției Poliția Locală, Serviciului coordonare cabinete școlare, asistenți personali ai unor persoane cu handicap și îngrijitori persoane vârstnice – din cadrul Serviciului public de asistență socială) li se acoperă lunar o parte din cheltuielile, în cuantum de 300 lei, pentru menținerea sănătății, a securității muncii precum și îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă, prin compensarea unei părți din cheltuielile cu: medicamente, investigații, consultații, analize, - altele decât cele realizate anual de către medicul de medicina muncii (la angajare, periodice și la reluarea activității) - vaccinări, tratamente medicale și altele asemenea, ce au ca efect reducerea sau eliminarea cauzelor ce determină absențele pentru incapacitatea temporară de muncă (concedii medicale), materiale igienico-sanitare și ținută decentă la locul de muncă.

(3) Compensația lunară pentru menținerea sănătății și securității muncii, se asigură din capitolul „cheltuieli materiale și servicii” și nu afectează fondul de salarii.

(4) Compensația lunară se acordă pe bază de tabel nominal, avizat de către părți, fără a fi însoțit de documente justificative.

(5) Compensația lunară se acordă funcționarilor publici și personalului contractual pentru timpul efectiv lucrat în regim normal de lucru, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(6) Compensația lunară nu se acordă în următoarele situații:

- a) funcționarilor publici și personalului contractual aflați în concediu de maternitate;
- b) funcționarilor publici și personalului contractual aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) funcționarilor publici și personalului contractual aflați în concediu de studii;
- d) funcționarilor publici și personalului contractual aflați în concediu fără plată.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

Art. 34. Angajatorii vor asigura un regim de protecție specială a muncii salariaților - femei și tineri în vârstă de până la 18 ani, precum și femei gravide - cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă.

Art. 35. Angajatorii nu vor adopta nici o măsură de natură a împiedica angajarea sau, după caz, menținerea în muncă, în condițiile legii, a salariaților cu dizabilități în cazurile în care aceștia sunt apti pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 36. (1) Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de tratament și odihnă în stațiunile balneo-climaterice și turistice, în condițiile legii.

(2) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul aceleiași instituții, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

Art. 37. (1) În situația unor decese în familie (soț, soție, rude și afini de gradul I), salariații pot beneficia de un drept special pentru înmormantare egal cu un salariu mediu pe unitate (sumă netă).

(2) În cazul decesului salariatului, angajatorul va acorda un ajutor familiei acestuia, cuantumul ajutorului acordat va fi de trei salarii medii lunare pe unitate (sumă netă).

CAPITOLUL VII.

OBLIGAȚII GENERALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 38. Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate, confidențialitate și fidelitate față de angajator – sub sancțiunea eliberării din funcție - și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor unității administrativ – teritoriale în care își desfășoară activitatea. De asemenea, salariații din aparatele de specialitate ale

Primarului Municipiului Tîrgu Mureş vor respecta regula confidenţialităţii în privinţa furnizării informaţiilor, această activitate desfăşurându-se numai prin persoane autorizate în acest sens.

Art. 39. Salariaţii sunt obligaţi să-şi îndeplinească cu corectitudine şi în mod conştiincios obligaţiile şi îndatoririle de serviciu prevăzute de legi şi regulamente şi să se abţină de la săvârşirea oricăror fapte de natură a atrage prejudicii angajatorului.

Art. 40. Salariaţii au obligaţia ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în nici un fel imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin.

Art. 41. (1) Orice salariat, indiferent de funcţia pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredinţate. El este obligat să se conformeze ordinelor şi instrucţiunilor şefilor ierarhici, cu excepţia cazurilor când acestea sunt vădit nelegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile şi libertăţile fundamentale ale unei persoane. În această situaţie, salariatul are obligaţia de a face cunoscut, în scris, conducerii instituţiei, motivul său de a nu duce la îndeplinire ordinul sau instrucţiunea primită.

(2) Salariaţii care ocupă funcţii de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaţilor din subordine.

Art. 42. Salariaţii trebuie să dea dovadă de discreţie profesională în legătură cu faptele, documentele sau informaţiile de care iau cunoştinţă în exercitarea atribuţiilor de serviciu, fără a împiedica accesul liber al publicului la informaţiile de interes public.

Art. 43. Salariaţii sunt obligaţi să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a atribuţiilor de serviciu şi să se suplinească în serviciu în caz de absenţă, în cadrul specialităţii lor, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic.

Art. 44. Prin întregul lor comportament şi prin ţinută (profesională, morală şi vestimentară), salariaţii sunt obligaţi să se arate demni de consideraţia şi încrederea pe care o impune poziţia lor oficială şi să se abţină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcţiei pe care o deţin şi al instituţiei.

Art. 45. Salariaţii sunt obligaţi să respecte prevederile Regulamentului de organizare şi funcţionare al instituţiei, Regulamentului Intern, etc..., să participe la evenimentele organizate de instituţie (Zilele Oraşului, Ziua Naţională a României, etc), să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a atribuţiilor de serviciu şi să se suplinească în serviciu în caz de absenţă, în cadrul specialităţii lor, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic.

Primar
dr. Dorin Florea

Preşedinte
Cioloca Florin-Grigore

CAPITOLUL VIII.

OBLIGAŢII GENERALE ALE ANGAJATORULUI

Art. 46. Angajatorul are în principal următoarele obligaţii:

- a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi a elementelor care privesc relaţiile de muncă şi de serviciu;
- b) să prevadă în buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor contractului / acordului colectiv de muncă;
- c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul individual de muncă sau din raportul de serviciu şi din contractul – acordul colectiv de muncă;
- d) să comunice trimestrial sindicatului situaţia economică şi financiară a instituţiei;
- e) să consulte sindicatul în probleme susceptibile să afecteze drepturile şi interesele salariaţilor, legate de modificarea structurii organizatorice şi a atribuţiilor compartimentelor de specialitate;
- f) să elibereze de îndată, la solicitarea salariaţilor, documente care să ateste calitatea acestora de salariat, pentru a-şi putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) să prevadă în buget sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecţionare a salariaţilor, în conformitate cu prevederile legale care reglementează pregătirea şi formarea profesională;

h) să inițieze în timp util, puneri de acord, consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a efectelor acestor concedieri.

CAPITOLUL IX. FORMAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR, DEZVOLTAREA CARIEREI

Art. 47. (1) Părțile sunt de acord că perfecționarea profesională a salariaților este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale de la nivelul Municipiului Tîrgu Mureș.

(2) Angajatorii au obligația să prevadă în buget, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a salariaților, organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

(3) Angajatorii recunosc rolul sindicatului în activitatea de pregătire profesională a salariaților în ceea ce privește identificarea posturilor și/sau salariaților pentru care este necesară perfecționarea profesională, elaborarea planului anual de perfecționare profesională și stabilirea fondurilor necesare în acest sens.

(4) Părțile convin asupra necesității urmăririi de către salariați, cu prioritate, a formelor de pregătire profesională prevăzute în mod expres de reglementările legale în vigoare.

(5) În cazul în care salariații care au urmat o formă de perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligați să restituie instituției sau autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, după caz, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.

Art. 48. Numirea, modificarea, suspendarea, încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă, precum și sancționarea disciplinară a salariaților se fac în condițiile legii.

Art. 49. (1) În dezvoltarea carierei, salariatul personal contractual și funcționarul public, au dreptul de a promova în funcție și de a avansa, după caz, în grade profesionale, în condițiile legii.

CAPITOLUL X. ALTE DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR

Art. 50. (1) Angajatorii recunosc libertatea de opinie a fiecărui salariat, libera exercitare a dreptului sindical, în conformitate cu prevederile legii și ale prezentului Acord /Contract Colectiv de Muncă precum și cu prevederile convențiilor internaționale în materie și se obligă să adopte o poziție imparțială față de sindicat și de conducerea acestuia.

(2) Sindicatul, prin organele sale de conducere, reprezintă în mod oficial salariații, membrii de sindicat, în fața angajatorilor, care recunosc sindicatul ca organizație democratică și factor de progres și vor susține, în condițiile legii, activitatea acestuia.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

(3) Sindicatul are ca obiectiv principal promovarea și apărarea intereselor salariaților referitoare la drepturile salariale, condițiile de muncă, protecție socială, securitatea și sănătatea în muncă, timpul de muncă și timpul de odihnă, stabilitatea în muncă, formarea și perfecționarea profesională, promovarea în funcție, precum și a oricăror altor interese profesionale, economice și sociale care privesc relațiile de muncă.

Art. 51. (1) Angajatorii vor invita reprezentantul desemnat al sindicatului să participe la ședințele în care sunt abordate probleme privind interesele salariaților, respectiv cu privire la organizare, salarizare, condiții de muncă.

(2) Angajatorii vor asigura, la cererea sindicatului, accesul la informațiile necesare pentru negocierea și încheierea acordurilor/contractelor colective de muncă, în condițiile legii, precum și

cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătății și securității în muncă, asigurărilor și protecției sociale.

(3) Angajatorii se obligă să prevadă în buget sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă și să asigure acordarea tuturor drepturilor prevăzute în acesta.

Art. 52. Sindicatul își va desemna reprezentanții în comisia paritară și comisia de disciplină, conform legii.

Art. 53. (1) La ședințele sau comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la problemele legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, premiarea personalului, președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va fi invitat sau cooptat în comisiile respective.

(2) Sindicatul își va desemna reprezentanții în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor.

Art. 54. (1) Sediul sindicatului este în imobilul situat în Municipiul Tîrgu Mureș, Piața Victoriei, nr.3, respectiv în clădirea U.A.T. a Municipiului Tîrgu Mureș.

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

(3) Pentru desfășurarea în bune condiții a activității sindicale, se va asigura prin grija U.A.T. a Municipiului Tîrgu Mureș un birou în sediul central al instituției, cu toate dotările necesare de mobilier, birotică, aparatură electronică și de comunicații. Cheltuielile de funcționare vor fi suportate de către instituție.

Art. 55. (1) Angajatorii acceptă ca salariații care au ca sarcini de serviciu calcularea și plata salariilor, să încaseze lunar cotizația datorată de membrii de sindicat, prevăzută în statutul sindicatului, cu acordul scris al acestora, prin reținerea acesteia pe statul de plată și virarea sumelor în contul curent al sindicatului.

(2) Cotizația astfel reținută este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit. în condițiile legii.

(3) Lista membrilor de sindicat se întocmește prin grija conducerii sindicatului, care are obligația de a păstra evidența exactă a membrilor, precum și obligația de a comunica lista actualizată cuprinzând membrii de sindicat, în vederea reținerii cotizației.

Art. 56. (1) Președintele sindicatului, care lucrează nemijlocit în cadrul instituției, are dreptul la reducerea timpului lunar de muncă cu 5 zile pentru activități sindicale fără afectarea drepturilor salariale. Vicepreședinții sindicatului au dreptul la reducerea timpului de muncă lunar cu 1 zi, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Angajatorii se obligă să garanteze membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului menținerea locului de muncă corespunzător pregătirii lor profesionale pe perioada deținerii funcției în cadrul sindicatului.

(3) Angajatorul va asigura potrivit legii protecția celor aleși în organele de conducere sindicală și va suporta cheltuielile ocazionate de participarea acestora la întruniri sau ședințe în țară sau străinătate, care au ca scop interesele salariaților, buna desfășurare a activității instituției, perfecționarea și instruirea profesională, în condițiile legii, pe bază de delegație.

Art. 57. Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu sau de muncă se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

Primar
dr. Dorin Florea

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

CAPITOLUL XI.
DISPOZIȚII FINALE

Art. 58. In afara prevederilor prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă, Sindicatul „FORUM”, al salariaților din Administrația Municipiului Tîrgu Mureș poate încheia cu angajatorul, în condițiile legii, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților.

Art. 59. Prezentul Contract/Acord colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș și produce efecte pentru toți salariații institutiei, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivului, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajator și salariați.

Art. 60. Dispozițiile prezentului Contract/Acord Colectiv de Muncă se completează cu prevederile oricăror acte normative în vigoare speciale incidente precum și cu prevederile Regulamentului intern.

Art. 61. Prevederile prezentului Contract/Acord colectiv de muncă s-a încheiat în 3 (trei) exemplare și conține 61 articole în 11 de pagini.

U.A.T. a Municipiului Tîrgu-Mureș:

„ANGAJATOR”,

Primar
dr. Dorin Florea

Sindicatul FORUM al Salariaților din

Administrația Municipiului Tîrgu-Mureș:

„SINDICAT”,

Președinte
Cioloca Florin-Grigore

Director economic
Năznean Ana

Viza Juridică
