

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 1</b>

# ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ (proiect)

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 2</b>

## CUPRINS

	<b>Pag.</b>
Secțiunea nr.I – cadrul legal	3
Secțiunea nr.II – părțile acordului/contractului colectiv de muncă	21
Secțiunea nr. III – scopul acordului/contractului colectiv de muncă	22
Secțiunea nr. IV – dispozițiile generale ale acordului/contractului colectiv de muncă	23
Secțiunea nr. V – dispozițiile specifice ale acordului/contractului colectiv de muncă	25
5.1.timpul de muncă	25
5.2.zilele libere și sărbătorile legale	25
5.3.Concediul de odihnă	26
5.4.Concedii în interes personal și de formare profesională	27
Secțiunea nr.VI – dispoziții specifice în domeniul salarizării - drepturi, facilități, indemnizații și sporuri	28
Secțiunea nr.VII - încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu și a relației de muncă	29
Secțiunea nr.VIII - concedierea colectivă	32
Secțiunea nr.IX - sănătatea și securitatea în muncă. condiții de muncă, protecție socială, protecția muncii și p.c.i.	33
Secțiunea nr.X - alte măsuri de protecție și facilități acordate funcționarilor publici	35
Secțiunea nr.XI - răspunderea disciplinară	36
Secțiunea nr.XII - răspunderea patrimonială	37
Secțiunea nr.XIII - dispoziții finale	38

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 3</b>

## Secțiunea nr.I – CADRUL LEGAL

### 1.1. LEGEA nr.188 din 8 decembrie 1999 privind Statutul funcționarilor publici - Republicare(1)

#### “Art. 29

(1) Dreptul de asociere sindicală este garantat funcționarilor publici.

(2) Funcționarii publici pot, în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele și să exercite orice mandat în cadrul acestora.

(3) În situația în care înalții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfasurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală.

(3<sup>1</sup>) Funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți la alin. (3), pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

(4) Funcționarii publici se pot asocia în organizații profesionale sau în alte organizații având ca scop protejarea intereselor profesionale.”

#### Art. 72

(1) Autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai 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.

(2) În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat, acordul se încheie cu reprezentanții funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică, desemnați în condițiile legii.

(3) Autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici informațiile necesare pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.

#### Art. 73

(1) În cadrul autorităților și instituțiilor publice se constituie comisii paritare.

(2) În alcatuirea comisiei paritare intra un număr egal de reprezentanți desemnați de conducătorul autorității sau instituției publice și de sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici. În cazul în

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant funcționari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 4</b>

*care sindicatul nu este reprezentativ sau functionarii publici nu sunt organizati în sindicat, reprezentantii lor vor fi desemnati prin votul majoritatii functionarilor publici din respectiva autoritate sau institutie publica.*

*(3)Modul de constituire, organizare si functionare a comisiilor paritare, precum si componenta, atributiile si procedura de lucru ale acestora se stabilesc prin hotarâre a Guvernului, la propunerea Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.*

**Art. 74**

*(1)Comisiile paritare sunt consultate în urmatoarele situatii:*

- a)la stabilirea masurilor de îmbunatatire a activitatii autoritatilor si institutiilor publice pentru care sunt constituite;*
- b)la stabilirea oricaror masuri privind pregatirea profesionala a functionarilor publici, daca costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;*
- c)la stabilirea programului de lucru de catre conducatorul autoritatii sau institutiei publice;*
- d)alte situatii prevazute de lege.*

*(2)În exercitarea atributiilor, comisiile paritare emit avize consultative.*

*(3)Comisiile paritare urmaresc permanent realizarea acordurilor stabilite între sindicatele reprezentative sau reprezentantii functionarilor publici cu autoritatile sau institutiile publice.*

*(4)Comisia paritara întocmeste rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordurilor încheiate în conditiile legii, pe care le comunica conducerii autoritatii sau institutiei publice, precum si conducerii sindicatelor reprezentative ale functionarilor publici.”*

**1.2.HOTARÂRE nr. 833 din 25 iulie 2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si încheierea acordurilor colective**

**“CAPITOLUL III: Acorduri colective**

**Art. 22**

*(1)Acordul colectiv este conventia încheiata în forma scrisa între autoritatea sau institutia publica, reprezentata prin conducatorul acesteia, si functionarii publici din cadrul autoritatii sau institutiei publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentantii alesi, în care sunt stabilite anual masuri referitoare la:*

- a)constituirea si folosirea fondurilor destinate îmbunatatirii conditiilor la locul de munca;*
- b)sanatatea si securitatea în munca;*
- c)programul zilnic de lucru;*
- d)perfectionarea profesionala;*

*e)alte masuri decât cele prevazute de lege, referitoare la protectia celor alesi în organele de conducere ale organizatiilor sindicale sau desemnati ca reprezentanti ai functionarilor publici.*

*(2)Desemnarea reprezentantilor în vederea încheierii acordului colectiv se face de catre organizatia sindicala reprezentativa a functionarilor publici din cadrul autoritatii sau institutiei publice ori prin votul majoritatii functionarilor publici din respectiva autoritate sau institutie publica', în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau functionarii publici nu sunt organizati în sindicat.*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 5</b>

(3) Alegerea reprezentanților funcționarilor publici, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat, se face prin vot secret.

(4) În cazul în care la nivelul autorității sau instituției publice sunt constituite cel puțin două sindicate reprezentative ale funcționarilor publici, desemnarea reprezentanților acestora în vederea negocierii și încheierii acordului colectiv se face prin acord scris, încheiat între toate sindicatele reprezentative.

(5) În cazul în care sindicatele reprezentative nu au încheiat un acord în condițiile prevăzute la alin. (4), alegerea reprezentanților funcționarilor publici se face dintre candidații propuși de fiecare organizație sindicală reprezentativă, procedura de alegere fiind cea prevăzută la art. 6 alin. (1) lit. b).

(6) Autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici toate informațiile necesare pentru încheierea acordului colectiv.

**Art. 23**

Negocierea acordului colectiv este obligatorie atunci când este expres solicitată de către una dintre cele două părți semnatare, în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului autorității sau instituției publice. În cazul în care reprezentanții funcționarilor publici sau conducătorul autorității ori instituției publice nu solicită demararea procedurilor aferente încheierii acordului colectiv în acest termen, se considera că s-a renunțat de comun acord la dreptul de încheiere a acestuia pentru anul următor.

**Art. 24**

(1) Negocierea clauzelor și încheierea acordurilor colective se fac în mod liber de către părți, acestea aflându-se pe poziție de egalitate juridică.

(2) Acordul colectiv se poate încheia exclusiv la nivelul unei autorități sau instituții publice, clauzele acestuia producându-și efectele numai pentru funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective.

**Art. 25**

Acordurile colective nu pot conține prevederi contrare, drepturi și obligații sub nivelul minim stabilit prin acte normative. Clauzele acordurilor colective nu pot exceda sau, după caz, nu pot stabili îngrădirea drepturilor și obligațiilor reglementate prin lege sau drepturi ori obligații suplimentare față de cele reglementate prin lege în derularea raporturilor de serviciu.

**Art. 26**

Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercitiului bugetar. Cu titlu de excepție, acorduri colective se pot încheia și pe perioade determinate mai mari de un an, sub rezerva justificării necesității și oportunității depășirii perioadei aferente exercitiului bugetar respectiv.

**Art. 27**

(1) Acordurile colective se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

a) informații referitoare la cele două părți, inclusiv calitatea persoanelor semnatare și actul în baza căruia respectivele persoane au drept de reprezentare;

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant funcționari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 6</b>

*b) perioada pentru care se încheie acordul colectiv;*

*c) domeniul de aplicare;*

*d) obligațiile asumate de cele două parti, pe fiecare dintre domeniile pentru care s-a negociat;*

*e) data încheierii și semnăturile reprezentanților;*

*f) alte informații, conform obligațiilor instituite prin lege.*

*(2) Informațiile menționate cu titlu de obligație minimală pot fi completate 'cu alte' informații considerate necesare sau relevante, inclusiv sub formă anexelor.*

*(3) O copie a acordului colectiv, încheiat în condițiile legii și ale prezentei hotărâri, se transmite comisiei paritare.*

*(4) Acordurile colective încheiate în condițiile legii și ale prezentei hotărâri de către autorități și instituții publice constituie informații de interes public și se aduc la cunoștința publicului din oficiu, prin afișare la sediul autorității sau instituției publice, în locurile special amenajate în acest scop, și, în cazul în care autoritatea sau instituția publică are pagina de internet proprie, prin publicarea acordului colectiv la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.*

#### **Art. 28**

*(1) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru ambele parti. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinara, a partilor care se fac vinovate de aceasta.*

*(2) Clauzele acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori partile convin acest lucru. Noul acord colectiv este considerat nul de drept dacă modificarea este rezultatul unei presiuni exercitate de o parte asupra celeilalte parti în scopul acceptării solicitării de modificare. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile legii.*

*(3) Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor parti și se aduce la cunoștința persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional, care se aduce la cunoștința publicului, cu respectarea procedurii prevăzute la art. 27 alin. (4).*

*(4) La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre parti poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, sub condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.*

*(5) Drepturile și obligațiile individuale ale funcționarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele acordului colectiv în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.*

#### **Art. 29**

*(1) Aplicarea acordului colectiv se suspendă în următoarele situații:*

*a) în caz de forță majoră;*

*b) prin acordul de voință al partilor, dacă măsurile stabilite nu mai pot fi realizate din cauza unor restricții financiare sau modificări legislative cu privire la drepturile ori obligațiile din domeniile prevăzute în acordul colectiv, intervenite ulterior încheierii acestora.*

*(2) Acordul colectiv poate fi suspendat numai până la încetarea cauzelor care au determinat*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant funcționari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 7</b>

*suspendarea.*

**Art. 30**

*Acordul colectiv încetează:*

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă partile nu stabilesc altfel;*
- b) la data desființării sau reorganizării autorității ori institutiei publice;*
- c) prin acordul părților;*
- d) la data ramânării definitive și irevocabile a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.*

**Art. 31**

*Orice persoană interesată se poate adresa, în condițiile legii, instanței de contencios administrativ competente pentru constatarea nulității acordului colectiv.”*

**1.3.LEGE CADRU nr. 284 din 28 decembrie 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice**

**1.4.CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003) –republicare  
TITLUL V: Sanatatea și securitatea în munca**

**CAPITOLUL I: Reguli generale**

**“Art. 175**

- (1)Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.*
- (2)Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.*
- (3)Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în munca nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.*
- (4)Masurile privind securitatea și sănătatea în munca nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.*

**Art. 176**

- (1)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.*
- (2)Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:*
  - a)masuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;*
  - b)masuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;*
  - c)masuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;*
  - d)dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în munca.*

**Art. 177**

- (1)În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 8</b>

*securitatii si sanataii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea în aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.*

*(2)La adoptarea si punerea în aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:*

*a)evitarea riscurilor;*

*b)evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;*

*c)combaterea riscurilor la sursa;*

*d)adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanataii;*

*e)luarea în considerare a evolutiei tehnicii;*

*f)înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;*

*g)planificarea prevenirii;*

*h)adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;*

*i)aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.*

**Art. 178**

*(1)Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanataii si securitatii în munca.*

*(2)În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevazute în mod obligatoriu reguli privind securitatea si sanatatea în munca.*

*(3)În elaborarea masurilor de securitate si sanataie în munca angajatorul se consulta cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, precum si cu comitetul de securitate si sanataie în munca.*

**Art. 179**

*Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, în conditiile legii.*

**Art. 180**

*(1)Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai în domeniul securitatii si sanataii în munca.*

*(2)Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator împreuna cu comitetul de securitate si sanataie în munca si cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.*

*(3)Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu în cazul noilor angajati, al celor care își schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care își reiau activitatea dupa o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectueaza înainte de începerea efectiva a activitatii.*

*(4)Instruirea este obligatorie si în situatia în care intervin modificari ale legislatiei în domeniu.*

**Art. 181**

*(1)Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel încât sa garanteze securitatea si sanatatea*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management



<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pageina 9</b>

salariatilor.

(2)Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3)Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor în situatii speciale si în caz de pericol iminent.

**Art. 182**

(1)Pentru asigurarea securitatii si sanatatii în munca institutia abilitata prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricarii, comercializarii, importului ori utilizarii cu orice titlu a substantelor si preparatelor periculoase pentru salariați.

(2)Inspectorul de munca poate, cu avizul medicului de medicina a muncii, sa impuna angajatorului sa solicite organismelor competente, contra cost, analize si expertize asupra unor produse, substante sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaste compozitia acestora si efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

**CAPITOLUL II: Comitetul de securitate si sanatate în munca**

**Art. 183**

(1)La nivelul fiecarui angajator se constituie un comitet de securitate si sanatate în munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor în elaborarea si aplicarea deciziilor în domeniul protectiei muncii.

(2)Comitetul de securitate si sanatate în munca se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat si cooperatist, inclusiv cu capital strain, care desfasoara activitati pe teritoriul României.

**Art. 184**

(1)Comitetul de securitate si sanatate în munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrati cel puțin 50 de salariați.

(2)În cazul în care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere înfiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt încadrati mai puțin de 50 de salariați.

(3)În cazul în care activitatea se desfasoara în unitati dispersate teritorial, se pot înfiinta mai multe comitete de securitate si sanatate în munca. Numarul acestora se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil.

(4)Comitetul de securitate si sanatate în munca coordoneaza masurile de securitate si sanatate în munca si în cazul activitatilor care se desfasoara temporar, cu o durata mai mare de 3 luni.

(5)În situatia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate în munca, atributiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protectia muncii numit de angajator.

**Art. 185**

Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate în munca sunt reglementate prin hotarâre a Guvernului.”

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 10</b>

### 1.5.LEGEA nr. 62 din 10 mai 2011 a dialogului social

#### TITLUL VII: Negocierile colective de munca

#### CAPITOLUL I: Negocierea contractelor colective de munca

##### Art. 127

*Organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de munca sunt reglementate prin prezenta lege.*

##### Art. 128

*(1)Contractele colective de munca se pot negocia la nivel de unitati, grupuri de unitati și sectoare de activitate.*

*(2)Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.*

*(3)Unitatile din același sector de activitate definite prin apartenență la aceleași diviziune, grupa sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unitati, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de munca la nivel de grup de unitati pot constitui în mod voluntar grupul de unitati, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între parti.*

*(4)Fac parte din contractele colective de munca și convențiile dintre partile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de munca, precum și hotărârile arbitrare în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrare se transmit depozitarului contractului colectiv de munca pentru înregistrare.*

##### Art. 129

*(1)Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați.*

*(2)Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.*

*(3)Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de munca sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de munca.*

*(4)În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.*

*(5)Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul partilor.*

*(6)Contractele colective de munca pot să prevadă renegocierea periodică a oricărui clauze convenite între parti.*

##### Art. 130

*(1)În termen de 5 zile calendaristice de la data declansării procedurilor de negociere prevăzute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate partile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de munca.*

*(2)La prima sedință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților,*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 11</b>

conform legii, si data pâna la care urmeaza a îndeplini aceasta obligatie.

(3)Regimul informatiilor confidentiale puse la dispozitie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare si consultare a angajatilor.

(4)Informatiile pe care angajatorul sau organizatia patronala le va pune la dispozitia delegatilor sindicali ori a reprezentantilor angajatilor, dupa caz, vor cuprinde cel putin date referitoare la:

a)situatia economico-financiara la zi;

b)situatia ocuparii fortei de munca.

(5)Tot la prima sedinta de negociere partile vor consemna în procesul-verbal urmatoarele:

a)componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b)nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca;

c)durata maxima a negocierilor convenita de parti;

d)locul si calendarul reuniunilor;

e)dovada reprezentativitatii partilor participante la negocieri;

f)dovada convocarii tuturor partilor îndreptatite sa participe la negociere;

g)alte detalii privind negocierea.

(6)Data la care se desfasoara prima sedinta de negociere reprezinta data la care se considera ca negocierile au fost declansate.

(7)La fiecare sedinta de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentantii mandatati ai partilor în care se va consemna continutul negocierilor.

#### **Art. 131**

(1)La negocierea clauzelor si la încheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.

(2)Este interzisa orice imixtiune a autoritatilor publice, sub orice forma si modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea si încetarea contractelor colective de munca.

#### **Art. 132**

(1)Clauzele contractelor colective de munca pot stabili drepturi si obligatii numai în limitele si în conditiile prevazute de lege.

(2)La încheierea contractelor colective de munca, prevederile legale referitoare la drepturile angajatilor au un caracter minimal.

(3)Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil încheiat la nivel superior.

(4)Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de munca aplicabile.

### **CAPITOLUL II: Efectele contractelor colective de munca**

#### **Art. 133**

(1)Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

a)pentru toti angajatii din unitate, în cazul contractelor colective de munca încheiate la acest nivel;

b)pentru toti angajatii încadrati în unitatile care fac parte din grupul de unitati pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca;

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologica a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 12</b>

*c) pentru toti angajatii încadrati în unitatile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca si care fac parte din organizatiile patronale semnatare ale contractului.*

*(2) La fiecare dintre nivelurile prevazute la alin. (1) se încheie si se înregistreaza un singur contract colectiv de munca.*

*(3) În contractele colective de munca la orice nivel clauzele aplicabile angajatilor încadrati cu contract individual de munca în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.*

**CAPITOLUL IV: Partile si reprezentarea acestora la negocierea colectiva în sectorul bugetar  
Art. 137**

*În sectorul bugetar, partile contractului colectiv de munca sunt angajatorii si angajatii, reprezentati dupa cum urmeaza:*

*A. din partea angajatorilor:*

*a) la nivel de unitate, de catre conducatorul institutiei bugetare sau de catre persoana mandatata în acest scop;*

*b) la nivel de grup de unitati, de catre reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;*

*c) la nivel de sector de activitate, de catre reprezentantul legal al autoritatii publice centrale competente;*

*B. din partea angajatilor, la nivel de unitate, grup de unitati sau sector de activitate, de organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135.*

**Art. 138**

*(1) Prin contractele/acordurile colective de munca încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani si în natura, altele decât cele prevazute de legislatia în vigoare pentru categoria respectiva de personal.*

*(2) Prin exceptie de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de munca în sectorul bugetar se negociaza, în conditiile legii, dupa aprobarea bugetelor de venituri si cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele si în conditiile stabilite prin acestea.*

*(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor si nu pot fi modificate prin contracte colective de munca. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime si maxime, drepturile salariale concrete se determina prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.*

*(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de munca încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.*

*(5) Raspunderea pentru încheierea contractelor colective de munca cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului.*

**Art. 139**

*Negocierea acordurilor colective pentru functionarii publici se face în conformitate cu dispozitiile legale în materie.*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 13</b>

## **CAPITOLUL V: Încheierea contractelor colective de munca**

### **Art. 140**

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de munca la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, angajatorii sau organizațiile patronale vor transmite tuturor partilor îndreptățite să negocieze contractul colectiv de munca anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor partilor îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Neinvitarea la negocieri a tuturor partilor îndreptățite să negocieze contractul colectiv de munca constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de munca negociat.

(3) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în formă scrisă tuturor partilor îndreptățite să negocieze contractul colectiv de munca, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

### **Art. 141**

(1) Contractul colectiv de munca se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 luni.

(2) Partile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de munca, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de munca, partile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.

### **Art. 142**

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de munca care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partile pot conveni renegocierea acestora.

(4) Până la renegocierea clauzelor a caror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

### **Art. 143**

(1) Contractele colective de munca și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija partilor, după cum urmează:

a) contractul colectiv de munca la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de munca;

b) contractele colective de munca încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 14</b>

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte parti semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către parti;

b) dovada convocării partilor îndreptățite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale partilor. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor partii sindicale, conform art. 134 lit. B și art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte parti semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția partilor;

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități.

(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).

(5) În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnătarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

#### **Art. 144**

(1) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției partilor.

(2) Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija partilor semnate.

#### **Art. 145**

(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va publica pe pagina de internet contractele

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 15</b>

*colective la nivel de sector de activitate si grup de unitati.*

**Art. 146**

*(1)Contractele colective de munca nu vor fi înregistrate daca:*

- a)partile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);*
- b)nu sunt semnate de catre organizatii sindicale care reprezinta mai mult de jumătate din totalul angajatilor din sectorul sau grupul de unitati pentru care s-a negociat contractul;*
- c)reprezentantul oricarei parti care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului si acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.*

*(2)La nivel de unitate, contractul colectiv de munca va fi înregistrat fara semnatura tuturor partilor numai în cazul în care partea semnatară care reprezinta angajatii acopera mai mult de jumătate din totalul angajatilor.*

**Art. 147**

*Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de munca partile interesate se pot adresa instantelor judecatoresti în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările si completările ulterioare.*

**CAPITOLUL VI: Executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractului colectiv de munca**

**Art. 148**

*(1)Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.*

*(2)Neîndeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.*

**Art. 149**

*Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate partile îndreptățite sa negocieze contractul colectiv de munca convin acest lucru.*

**Art. 150**

*(1)Modificările aduse contractului colectiv de munca se consemneaza într-un act aditional semnat de toate partile care au încheiat contractul.*

*(2)Actul aditional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de munca si tuturor partilor semnatară si produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o data ulterioară, potrivit convenției partilor.*

**Art. 151**

*Contractul colectiv de munca înceteaza:*

- a)la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;*
- b)la data dizolvării sau lichidării judiciare a unitatii;*
- c)prin acordul partilor.*

**Art. 152**

*(1)Contractul colectiv de munca nu poate fi denuntat unilateral.*

*(2)Litigiile în legatura cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de munca se*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 16</b>

*solutioneaza de catre instantele judecatoresti competent*

**Art. 153**

*Conform principiului recunoasterii reciproce orice organizatie sindicala legal constituita poate încheia cu un angajator sau cu o organizatie patronala orice alte tipuri de acorduri, conventii sau înțelegeri, în forma scrisa, care reprezinta legea partilor si ale caror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizatiilor semnatare.”*

**1.6.LEGEA nr. 319 din 14 iulie 2006 securitatii si sanatatii în munca**

**CAPITOLUL III: Obligatiile angajatorilor**

**SECTIUNEA 1: Obligatii generale ale angajatorilor**

**“Art. 6**

*(1)Angajatorul are obligatia de a asigura securitatea si sanatatea lucratorilor în toate aspectele legate de munca.*

*(2)În cazul în care un angajator apeleaza la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilitatile sale în acest domeniu.*

*(3)Obligatiile lucratorilor în domeniul securitatii si sanatatii în munca nu aduc atingere principiului responsabilitatii angajatorului.*

**Art. 7**

*(1)În cadrul responsabilitatilor sale, angajatorul are obligatia sa ia masurile necesare pentru:*

*a)asigurarea securitatii si protectia sanatatii lucratorilor;*

*b)prevenirea riscurilor profesionale;*

*c)informarea si instruirea lucratorilor;*

*d)asigurarea cadrului organizatoric si a mijloacelor necesare securitatii si sanatatii în munca.*

*(2)Angajatorul are obligatia sa urmareasca adaptarea masurilor prevazute la alin. (1), tinând seama de modificarea conditiilor, si pentru îmbunatatirea situatiilor existente.*

*(3)Angajatorul are obligatia sa implementeze masurile prevazute la alin. (1) si (2) pe baza urmatoarelor principii generale de prevenire:*

*a)evitarea riscurilor;*

*b)evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;*

*c)combaterea riscurilor la sursa;*

*d)adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea posturilor de munca, alegerea echipamentelor de munca, a metodelor de munca si de productie, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat si a diminuării efectelor acestora asupra sanatatii;*

*e)adaptarea la progresul tehnic;*

*f)înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;*

*g)dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care sa cuprinda tehnologiile, organizarea muncii, conditiile de munca, relatiile sociale si influenta factorilor din mediul de munca;*

*h)adoptarea, în mod prioritar, a masurilor de protectie colectiva fata de masurile de protectie individuala;*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management



<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 17</b>

*i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.*

*(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:*

*a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;*

*b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;*

*c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;*

*d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;*

*e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai*

*lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.*

*(5) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi și/sau unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:*

*a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;*

*b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;*

*c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;*

*d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.*

*(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.”*

#### **“SECTIUNEA 4: Alte obligatii ale angajatorilor**

##### **Art. 12**

*(1) Angajatorul are următoarele obligații:*

*a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;*

*b) să decida asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;*

*c) să tina evidenta accidentelor de munca ce au ca urmare o incapacitate de munca mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor usoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de munca, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);*

*d) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 18</b>

*privind accidentele de munca suferite de lucratorii sai.*

*(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, se vor stabili obligațiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la întocmirea documentelor prevăzute la alin. (1).*

**Art. 13**

*În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:*

*a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de munca, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în munca, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnavire profesională a lucrătorilor;*

*b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de munca specifice unității;*

*c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în munca, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;*

*d) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;*

*e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în munca, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de munca aflate în responsabilitatea lor;*

*f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în munca, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;*

*g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în munca;*

*h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de munca, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;*

*i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;*

*j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de munca pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;*

*k) să tina evidenta zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la art. 7 alin. (4) lit. e);*

*l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;*

*m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de munca în timpul controlului*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 19</b>

*sau al efectuării cercetării evenimentelor;*

*n)sa asigure realizarea masurilor dispuse de inspectorii de munca cu prilejul vizitelor de control si al cercetării evenimentelor;*

*o)sa desemneze, la solicitarea inspectorului de munca, lucratorii care sa participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;*

*p)sa nu modifice starea de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afara de cazurile în care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente ori ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane;*

*q)sa asigure echipamente de munca fara pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor;*

*r)sa asigure echipamente individuale de protectie;*

*s)sa acorde obligatoriu echipament individual de protectie nou, în cazul degradării sau al pierderii calitatilor de protectie.*

**Art. 14**

*Alimentatia de protectie se acorda în mod obligatoriu si gratuit de catre angajatori persoanelor care lucreaza în conditii de munca ce impun acest lucru si se stabileste prin contractul colectiv de munca si/sau contractul individual de munca.*

**Art. 15**

*(1)Materialele igienico-sanitare se acorda în mod obligatoriu si gratuit de catre angajatori.*

*(2)Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum si locurile de munca ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de munca si/sau contractul individual de munca(.....)”.  
“CAPITOLUL IV: Obligatiile lucratorilor*

**Art. 22**

*Fiecare lucrator trebuie sa își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel încât sa nu expuna la pericol de accidentare sau îmbolnavire profesionala atât propria persoana, cât si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de munca.*

**Art. 23**

*(1)În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevazute la art. 22, lucratorii au urmatoarele obligatii:*

*a)sa utilizeze corect masinile, aparatura, uneltele, substantele periculoase, echipamentele de transport si alte mijloace de productie;*

*b)sa utilizeze corect echipamentul individual de protectie acordat si, dupa utilizare, sa îl înapoieze sau sa îl puna la locul destinat pentru pastrare;*

*c)sa nu procedeze la scoaterea din functiune, la modificarea, schimbarea sau înlaturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale masinilor, aparaturii, uneltelor, instalatiilor tehnice si cladirilor, si sa utilizeze corect aceste dispozitive;*

*d)sa comunice imediat angajatorului si/sau lucratorilor desemnati orice situatie de munca despre care au motive întemeiate sa o considere un pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor, precum si orice deficiența a sistemelor de protectie;*

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 20</b>

*e)sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca si/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoana;*

*f)sa coopereze cu angajatorul si/sau cu lucratorii desemnati, atâ timp cât este necesar, pentru a face posibila realizarea oricaror masuri sau cerinte dispuse de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari, pentru protectia sanatatii si securitatii lucratorilor;*

*g)sa coopereze, atâ timp cât este necesar, cu angajatorul si/sau cu lucratorii desemnati, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca si conditiile de lucru sunt sigure si fara riscuri pentru securitate si sanatate, în domeniul sau de activitate;*

*h)sa își însuseasca si sa respecte prevederile legislatiei din domeniul securitatii si sanatatii în munca si masurile de aplicare a acestora;*

*i)sa dea relatiile solicitate de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari.*

*(2)Obligatiile prevazute la alin. (1) se aplica, dupa caz, si celorlalti participanti la procesul de munca, potrivit activitatilor pe care acestia le desfasoara (... ..)”.  
**1.7.NORME METODOLOGICE din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006***

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 21</b>

## Secțiunea nr.II – PĂRȚILE ACORDULUI/ CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

**2.1.**Primăria orașului Copșa Mică, cu sediul în Copșa Mică Aleea Castanilor nr.7-8 reprezentată prin dl. MIHALACHE Daniel Tudor – primarul orașului Copșa Mică și,

**2.2.**Domnul/Doamna ..... reprezentant/ă a funcționarilor publici,

**2.3.**Domnul/Doamna ..... reprezentant/ă a personalul contractual din aparatul de specialitate al primarului orașului Copșa Mică.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 22</b>

## Secțiunea III – SCOPUL ACORDULUI/CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

**3.1.**Prezentul acord/contract 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, eliminarea conflictelor de interese sau de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

**3.2.**Obiectul acordului/contractului colectiv de munca 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, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

**3.3.**Acordul/contractul colectiv de muncă unic la nivelul Primăriei orașului Copșa Mică cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pageina 23</b>

## Secțiunea nr. IV – DISPOZIȚIILE GENERALE ALE ACORDULUI / CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

**4.1.**Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului/Contractului colectiv de muncă unic la nivelul Primăriei orașului Copșa Mică și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din prezentul acord colectiv și raporturile de serviciu. La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală.

**4.2.**Clauzele contractului colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații încadrați în Primăria orașului Copșa Mică

**4.3.**Prezentul contract se încheie pe o perioadă de un an.Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește în mod automat cu perioade succesive de 1 an, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

**4.4.**Orice cerere de modificare a prezentului acord/contract colectiv va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se va comunica în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. În perioada de depunere a cererii de modificare a acordului/contractului colectiv și încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, conducerea Primăriei orașului Copșa Mică se obligă să nu procedeze la eliberarea din funcție pe motive neimputabile a funcționarilor publici/salariatilor, iar reprezentantii salariatilor se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă legate de modificările propuse prezentului acord/contract colectiv. Modificările aduse acordului/contractului colectiv produc efecte de la data stabilită de părți.

**4.5.**Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii. Cu cel puțin 30 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității acordului sau negocierii clauzelor sale.

**4.6.**Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior înaintea încheierii Acordului/Contractului colectiv de muncă unic la nivelul Primăriei orașului Copșa Mică.

**4.7.**În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract și se vor consemna într-un act adițional, adus la cunoștința părților.

**4.8.**Prezentul acord/contract colectiv se încheie pe o durată de un an, va fi semnat de catre parti si se va aplica de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Sibiu, în conformitate cu dispozițiile. Dacă nici una dintre părți nu denunță prezentul acord colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 24</b>

până la încheierea unui nou acord colectiv, dar nu mai mult de 12 luni.

**4.9.**Conducerea orașului Copșa Mică va pune cu cel puțin 5 zile înaintea începerii negocierilor la dispoziția reprezentanților salariaților instituției informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificările prezentului acord/contract colectiv.

**4.10.** Interpretarea clauzelor prezentului acord colectiv se face prin consens.

**4.11.**Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării acordului colectiv, părțile convin să negocieze litigiile prin comisia paritară.

**4.12.**Prevederile prezentului acord colectiv produc efecte pentru funcționarii publici, persoanele alese în funcții de demnitate publică și personalul contractual din cadrul Primăriei orașului Copșa Mică.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant funcționari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management



<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 25</b>

## Secțiunea nr. V – DISPOZIȚIILE SPECIFICE ALE ACORDULUI / CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

### 5.1. Timpul de muncă

**5.1.1.** Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână;

**5.1.2.** Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus;

**5.1.3.** În funcție de specificul muncii prestate, s-a stabilit și o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, astfel:

- Durata normată a timpului de lucru este de 8 ore /zi.
- Pentru Biroul de Poliție Locală și Serviciul Public Mobil de Urgență, Resuscitare și Descarcerare - Pompieri SMURD muncă se desfășoară și în timpul nopții - fiecare din aceste servicii având un grafic de ture adaptat specificului activității.
- Programul de lucru stabilit de către angajator:
  1. pentru activitatea principală: intervalul 8,00 – 16,00, de luni până vineri, inclusiv
  2. pentru Biroul Poliție Locală: 24 ore/zi în ture de 8 ore/zi pentru fiecare angajat;
  3. pentru Serviciul Public Mobil de Urgență, Resuscitare și Descarcerare – Pompieri SMURD: 24 ore/zi în ture de 12 ore/zi pentru fiecare angajat

**5.1.4.** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. 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 3 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

**5.1.5.** Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară va fi efectuată la solicitarea scrisă a șefului ierarhic sau conducătorului instituției. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul funcționarului public/personalului contractual sau cu excepția cazului de forță majoră, sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unor accidente. Pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru funcționarilor publici numiți în funcții publice de execuție și de conducere au dreptul la recuperare sau zile libere. Prevederea se aplică întocmai și personalului contractual numit pe funcție de conducere sau de execuție.

### 5.2. Zilele libere și sărbătorile legale

**5.2.1.** Zilele libere și sărbătorile legale în care nu se lucrează sunt următoarele:

- 1 și 2 ianuarie – Anul Nou
- prima și a doua zi de Paști
- prima și a doua zi de Rusalii

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 26</b>

- 1 mai – Ziua Internațională a Muncii
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sfantul Andrei
- 1 decembrie – Ziua Națională a României
- 25 și 26 Decembrie – Sărbătoarea de Crăciun

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

### 5.3. Concediul de odihnă

**5.3.1.** Funcționarii publicii și salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 - 25 zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă;

**5.3.2.** Concediul de odihnă se acordă proporțional cu numărul de luni lucrate într-un an calendaristic;

**5.3.3.** Acordarea concediului de odihnă se poate face fracționat, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

**5.3.4.** Pentru perioada concediului de odihnă funcționarul public și salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

**5.3.5.** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă doar în cazul încetării raportului de serviciu al funcționarului public.

**5.3.6.** Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, în condițiile legii

**5.3.7.** Conducătorul instituției poate rechema funcționarul public/salariatul din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente care impun prezența funcționarului public la locul de muncă. În acest caz instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile funcționarului public/salariatului necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

**5.3.8.** Dacă funcționarul public/salariatul pleacă din unitate după efectuarea concediului de odihnă pe anul în curs, indemnizația pentru zilele de concediu aferente perioadei nelucrate se va recupera după caz de la unitatea la care pleacă sau de la cel în cauză.

**5.3.9.** Funcționarii publici/salariații care se pensionează, au dreptul la concediu de odihnă integral pentru anul respectiv, indiferent de luna în care se pensionează.

**5.3.10.** Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

**5.3.11.** Funcționarii publici/salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria civilă a funcționarului public/salariatului: 5 zile
- b) căsătoria unui copil al funcționarului public/salariatului: 3 zile
- c) căsătoria fratelui/surorii: 1 zi
- d) nașterea unui copil al funcționarului public/salariatului: 5 zile

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 27</b>

d)decesul soției/soțului, copiilor, parintilor funcționarului public/salariatului: 3 zile

f)decesul fraților/surorilor/socrilor funcționarului public/salariatului: 2 zile

g)decesul bunicilor, nepoților (copiii copiilor): 1 zi

h)donare de sânge: 2 zile/donare

i)control medical anual: 1 zi

#### 5.4.Concedii în interes personal și de formare profesională

**5.4.1.**Funcționarii publici/salariatii au dreptul, la cerere, la un concediu fără plată, pentru interese personale, de maximum 30 de zile calendaristice, iar în cazuri deosebite de maximum 90 zile calendaristice.

**5.4.2.**Funcționarii publici/salariatii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu plată.

**5.4.3.**Durata concediului fără plată pentru formare profesională va fi de maximum 90 de zile și va putea fi realizat și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de promovare în anii superiori sau a examenelor de absolvire. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă.

**5.4.4.**În cazul în care funcționarii publici/salariatii participă la cursuri, forme de perfecționare profesională, din domeniul administrației publice sau în legătură cu aceasta, cheltuielile de participare vor fi suportate de către angajator. În cazul participării la masterate din domeniul administrației publice sau în legătură cu acesta, se vor suporta de către instituție numai cheltuielile de școlarizare.

**5.4.5.**După absolvirea cursurilor de formare profesională sau masterat funcționarul public/salariatul va fi obligat să semneze un angajament scris prin care se obligă să lucreze în administrația publică cel puțin 3 ani, în caz contrar fiind obligat să restituie sumele cheltuite de instituție prevăzute la alineatul precedent, proporțional cu perioada lucrată de la absolvirea acestora.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 28</b>

## Secțiunea nr.VI – DISPOZIȚII SPECIFICE ÎN DOMENIUL SALARIZĂRII - DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

- 6.1.** Pentru munca prestată, în condițiile prevăzute în raportul de serviciu, fiecare funcționar public și salariat are dreptul la un salariu în lei.
- 6.2.** Salariul de bază se stabilește în funcție de pregătirea profesională, răspunderea și complexitatea
- 6.3.** Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- 6.4.** Salarizarea funcționarilor publici/personalului contractual se face în conformitate cu legislația în vigoare;
- 6.5.** Funcționarii publici și salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizația de conducere conform legii.
- 6.6.** Funcționarii publici și salariații vor beneficia de sporuri de vechime în funcție de vechimea în muncă, în conformitate cu legislația în vigoare.
- 6.7.** Instituția este obligată, să despăgubească funcționarul public/salariații în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.
- 6.8.** Conducerea instituției are obligația să asigure funcționarilor publici și salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu acesta, prin organele de pază și ordine publică. În cazul în care un funcționar public a fost amenințat, calomniat sau agresat fizic sau moral în exercitarea sarcinilor de serviciu, instituția va deconta onorariile avocatului ales pentru apărarea funcționarului public în justiție.
- 6.9.** Funcționarii publici și salariații vor beneficia de serviciile medicului de medicina muncii cu care Primăria orașului Copșa Mică are încheiat un contract de prestări servicii, iar instituția va suporta din buget cheltuielile generate în acest sens.
- 6.10.** Toate drepturile bănești convenite funcționarilor publici și ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale instituției.
- 6.11.** Întârzierea nejustificată a plății drepturilor bănești sau neplata acestora determină obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului cauzat funcționarului public ori salariatului.
- 6.12.** Reținerile cu titlu de daune cauzate instituției nu pot fi efectuate decât dacă datoria funcționarului public sau a salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească irevocabilă.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pageina 29</b>

## Secțiunea nr.VII - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTULUI DE SERVICIU ȘI A RELAȚIEI DE MUNCĂ.

**7.1.**În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se va face prin încheierea raportului de serviciu. Încheierea raportului de serviciu se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

**7.2.**Conducerea instituției se obligă să aducă la cunoștința funcționarilor publici posturile vacante și condițiile de ocupare a lor, prin afișaj, cu cel puțin 30 de zile înaintea concursului. Posturile vacante se ocupă numai prin promovare, transfer, concurs sau redistribuire. În cazul în care, la concurs au aceleași rezultate, un funcționar public cu o persoană din afara instituției, la ocuparea postului are prioritate funcționarul public angajat al instituției.

**7.3.**Promovarea personalului se face prin examinare sau concurs.

**7.4.**Componența comisiilor de concurs sau examen se va stabili prin decizia conducătorului instituției.

**7.5.**Evaluarea performanțelor profesionale a funcționarilor publici se va face în condițiile legii. Funcționarii publici nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale, pot face contestație conform statutului funcționarilor publici. Evaluarea funcționarilor publici se va face anual, în cursul lunii decembrie. Evaluarea are caracter confidențial și se aduce la cunoștința funcționarilor publici sub semnătură. Întocmirea evaluării de către șefii ierarhici, în mod subiectiv, nesincer sau cu rea credință constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativă a celui vinovat.

**7.6.**Încheierea raportului de serviciu se face în baza legislației în vigoare și a celor prevăzute în prezentul acord colectiv, de regulă pe perioadă nedeterminată.

**7.7.**În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor personalului contractual, angajarea se va face prin încheierea contractului individual de muncă.. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de Legea nr.53/2003 (Codul Muncii), (r), cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

**7.8.**Funcționarul public/salariatul are următoarele obligații:

- de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- de a respecta disciplina muncii;
- de confidențialitate și fidelitate față de instituție în executarea atribuțiilor de serviciu;
- de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- de a respecta secretul de serviciu;
- prin comportamentul lor și prin ținută, funcționarii publici/salariatii sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor de funcționari

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 30</b>

publici/salariați și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției. Este interzis funcționarilor publici/salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alți colegi, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje materiale.

- pe perioada grevelor de avertisment, declanșate în condițiile Legii nr. 168/1999, activitatea se va desfășura în regim special, adică 30 % din totalul serviciilor, birourilor și compartimentelor. Pe perioada grevei propriu-zise vor funcționa 10 % din totalul serviciilor, birourilor și compartimentelor.

**7.9. Angajatorul are următoarele obligații:**

- să informeze funcționarii publici/salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- să acorde funcționarilor publici /salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordul colectiv și din raporturile de serviciu;
- să se consulte cu conducerea sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele funcționarilor publici/salariaților ;
- să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de funcționarii publici/salariați , în condițiile legii;
- să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de funcționar public/salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale funcționarilor publici/salariaților.

**7.10.** Raportul de serviciu poate fi modificat numai prin acordul părților. Orice modificare a prevederilor raporturilor de serviciu impune încheierea unui act adițional la raportul de serviciu, în termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a funcționarului public/salariațului asupra modificărilor.

**7.11.** Delegarea și detașarea funcționarilor publici /salariaților se face în condițiile prevăzute de lege.

**7.12.** Raportul de serviciu se poate suspenda prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți;

**7.13.** Suspendarea raportului de serviciu are ca efect suspendarea prestării muncii de către funcționarul public/salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către instituție.

**7.14.** Încetarea raportului de serviciu poate avea loc în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

- de drept;
- acordul părților;
- prin eliberare din funcția publică;
- prin destituire din funcția publică;
- prin demisie;

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 31</b>

**7.15.** Eliberarea din funcția publică poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana funcționarului sau pentru motive care nu țin de persoana funcționarului.

**7.16.** Este interzisă eliberarea din funcția publică a funcționarilor publici, în următoarele situații:

- pe criteriile 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;
- pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

**7.17.** Încetarea sau modificarea raportului de serviciu nu poate fi dispusă fără acordul funcționarului public:

1. pe durata incapacității temporare de muncă, dovedită cu certificat medical conform legii;
2. pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
3. pe durata concediului de maternitate;
4. pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
5. pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
6. pe durata efectuării concediului de odihnă.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 32</b>

## Secțiunea nr.VIII - CONCEDIEREA COLECTIVĂ

**8.1.**În cazul în care conducătorul instituției intenționează să efectueze concedieri colective acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege consultări cu reprezentantii salariaților cu privire cel puțin la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de funcționari publici care vor fi concediați;
- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a funcționarilor publici concediați;

**8.2.**În perioada în care au loc consultări, conducerea instituției are obligația să furnizeze toate informațiile relevante și să notifice în scris reprezentantii salariaților asupra următoarelor:

- numărul total al funcționarilor publici ce urmează a fi concediați;
- motivele care determină concedierea;
- numărul și categoriile de funcționari publici care vor fi afectați de concediere;
- criteriile avute în vedere, potrivit legii și acordului colectiv, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiilor ce urmează să fie acordate funcționarilor publici supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și acordului colectiv aplicabil la nivel național;
- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- termenul înăuntru al căruia reprezentantii salariaților poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului funcționarilor publici concediați

**8.3.**Reprezentantii salariaților pot propune conducerii instituției măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului funcționarilor publici concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării de concediere.

**8.4.**Conducătorul instituției are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor pct.8.2., în termen de 5 zile de la primirea acestora.

**8.5.**Conducătorul instituției care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale funcționarilor publici concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.În cazul în care în această perioadă instituția reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, funcționarii publici care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs.

**8.6.**În situația în care funcționarii publici care au dreptul de a fi reangajați potrivit pct.8.5. nu solicită acest lucru în termen de 10 zile de la data comunicării conducerii instituției că acceptă locul de muncă oferit, conducerea instituției poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management



<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 33</b>

## Secțiunea nr.IX - SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ. CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIE SOCIALĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI P.C.I.

**9.1.**Conducerea instituției se obligă să depună eforturile necesare pentru îmbunătățirea și ameliorarea continuă a condițiilor de muncă. Până la realizarea acestui obiectiv, părțile vor conveni asupra măsurilor ce urmează să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și evitarea îmbolnăvirilor profesionale.

**9.2.**Locurile de muncă din Primăria orașului Copșa Mică sunt locuri de muncă cu condiții normale de lucru.

**9.3.**Funcționarii publici/salariatii sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, să nu deterioreze, descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

**9.4.**Conducerea instituției va asigura, la angajare și ulterior, cel puțin odată pe an, examinarea medicală a funcționarilor publici/salariatilor, în scopul constatării dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care îl ocupă sau pe care urmează să-l ocupe, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

**9.5.**Examinarea medicală anuală este gratuită.

**9.6.**Funcționarii publici/salariatii sunt obligați să se supună examenelor medicale.

**9.7.**În cazul când prin dispoziții legale speciale se prevăd examinări medicale la termene mai scurte, se vor aplica aceste prevederi.

**9.8.**Refuzul funcționarului public/salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată la nivelul UAT Copșa Mică, constituie abatere disciplinară și se va sancționa administrativ.

**9.9.**Funcționarii publici/salariatii au obligația atunci când li se solicită de către cei în drept să se supună testului alcoolscoap.

**9.10.**Instituția nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor în care acestea sunt încadrate.

**9.11.**Având în vedere prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă, cele referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare (art.8 din reglementare) și ținând cont de faptul că persoanele care folosesc acest tip de echipamente în activitatea zilnică (art.3 din H.G nr.1028/2006), părțile consimt de comun acord pentru acordarea unei compensații lunare în valoare de 350 lei - sumele respective se vor folosi de către angajații beneficiari în scopul refacerii capacității de muncă.

**9.12.**Având în vedere specificul activității (structura organizatorică ) respectiv pentru locurile de muncă în care zilnic au loc contacte cu cetățenii solicitanți, părțile constată existența riscului contaminării cu agenți microbiologici altfel decât sunt definiți prin H.G. nr.1092/2006 cu privire la protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă, părțile

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 34</b>

au convenit de comun acord ca persoanele a căror activitate presupune contactul cu cetățeanul să beneficieze de o compensație lunară în valoare de 300 lei, respectiv angajații din Serviciul SMURD, Poliția Locală, personalul cuprins în Serviciul Public de Asistență Socială, salariații din “Centrul de sprijin pentru persoane în vârstă aflate în dificultate”.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 35</b>

## Secțiunea nr.X - ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI FACILITĂȚI ACORDATE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

**10.1.**În situația în care încetarea raportului de serviciu nu poate fi evitată, conducerea instituției va comunica, în scris, fiecărui funcționar public:

- termenul de preaviz, în condițiile prevăzute de lege;
- dacă îi oferă un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

**10.2.**La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natură celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- raporturile de serviciu ale funcționarilor publici care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- raporturile de serviciu ale funcționarilor publici care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- raporturile de serviciu ale funcționarilor publici care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată la cererea lor;
- funcționarii publici care au o slabă preocupare pentru realizarea sarcinilor de serviciu și au obținut, în ultimul an calificativul „nesatisfăcător”.
- funcționarii publici fără studii de specialitate aferente postului ocupat.

**10.3.**În afara drepturilor prevăzute în prezentul acord colectiv, funcționarii publici beneficiază de drepturile stabilite prin legislația specială în vigoare, privind asigurarea și protecția socială.

**10.4.**În caz de deces al funcționarului public/salariatului, familia sa va primi un ajutor cu caracter social, reprezentând salariul de bază avut în luna anterioară decesului.

**10.5.**Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului social acordat va fi de 3 salarii medii brute pe economie.

**10.6.**În caz de deces în familie (soț/soție, copii) funcționarii publici/salariații beneficiază de un ajutor din partea instituției în cuantum de un salariu mediu brut pe economie stabilit anual prin legea bugetului asigurărilor sociale. Finanțarea este asigurată din bugetul local capitolul cheltuieli materiale și servicii, iar sumele sunt alocate beneficiarilor cu titlul drepturi cu caracter social.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 36</b>

## Secțiunea nr.XI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

**11.1.** Conducătorul instituției dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare funcționarilor publici/salariatilor ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către funcționarul public/salariat prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, raportul de serviciu sau acordul colectiv, ordinele și dispozițiile legale ale șefilor ierarhici.

**11.2.** Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

**11.3.** Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica conducătorul instituției în cazul abaterilor disciplinare ale funcționarilor publici sunt cele prevăzute la art. 77 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare. Sancțiunile disciplinare, cu excepția celei prevăzute la art. 77 alin. (3) lit. a), se aplică de conducătorul instituției la propunerea comisiei de disciplină;

**11.4.** Sancțiunile disciplinare vor fi aplicate numai după cercetarea prealabilă a faptei săvârșită și după audierea funcționarului public. Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității.

**11.5.** Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces verbal de către Comisia de disciplină.

**11.6.** În detaliu, procedurile aplicate de comisia de disciplină privind abaterile funcționarilor publici și procedurile aplicate de comisia de anchetă administrativă privind abaterile salariaților, sunt cele stabilite la standardul "proceduri" al condului de control intern.

**11.7.** La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarul public precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate;

**11.8.** Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 37</b>

## Secțiunea nr.XII - RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

**12.1.**Funcționarii publici/salariatii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse instituției din vina și în legătură cu munca lor.

**12.2.**Funcționarii publici/salariatii nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

**12.3.**Când paguba a fost produsă de mai mulți funcționari publici/salariați , cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit fiecare la producerea ei.

**12.4.**Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat.

**12.5.**Funcționarul public/salariatul care a încasat de la instituție o sumă nedatorată este obligat să o restituie.Dacă funcționarul public/salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilesc potrivit valorii acestora la data plății. Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză de instituție. Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariu.

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant functionari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementarii sistemului de control intern/management

<b>PRIMĂRIA ORAȘULUI COPȘA MICĂ</b>	<b>ACORDUL/CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FUNCȚIONARI PUBLICI și PERSONAL CONTRACTUAL</b>	<b>Cod:A/CCM-FPPC/01</b>
		<b>Ediția/Revizia I/0</b>
		<b>Data: 11 iunie 2012</b>
		<b>Pagina 38</b>

## Secțiunea nr.XIII - DISPOZIȚII FINALE

**13.1.**Conflictele de muncă ce apar în derularea acordului colectiv se soluționează pe cale amiabilă, prin Comisia paritară sau în baza legislației speciale.

**13.2.**Dispozițiile prezentului acord colectiv se întregesc cu celelalte dispoziții prevăzute în legislația muncii, contractul unic la nivel național, normele Uniunii Europene, convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii și cu normele Dreptului internațional al muncii.

**13.3.**La expirarea termenului pentru care a fost încheiat acordul colectiv, părțile pot conveni prelungirea aplicării acestuia, în condițiile în care a fost încheiat sau în alte condiții mai favorabile ce vor fi negociate.

**13.4.**De prevederile prezentului acord colectiv beneficiază, conform statului de funcții și organigramei aprobate, funcționarii publici, persoanele alese în funcții de demnitate publică și personalul contractual din aparatul propriu al primarului din Primăria Comunei Alma .

Prezentul Acord/Contract colectiv s-a încheiat în 3 (trei) exemplare:

1 exemplar la angajator

1 exemplar la reprezentanții funcționarilor publici/salariaților

1 exemplar la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu

ELABORAT și REDACTAT	PARTILE CONTRACTANTE	MONITORIZAT și AVIZAT
Czika Elena, consilier Compartiment RU	Mihalache Daniel Tudor, primar Matefi Tunde-Emese, reprezentant funcționari publici Bobar Catalin-Emil, reprezentant personal contractual	Comisia pentru Monitorizarea, Coordonarea și Indrumarea metodologică a implementării sistemului de control intern/management