

R O M A N I A
JUDETUL GALAȚI
PRIMARIA COMUNEI NEGRILESTI
NR.220/16.01.2008

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

Având în vedere prevederile Titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicată, ale O.G. nr. 10/2008 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2008 personalului bugetar salarizat potrivit O.U.G. nr. 24/2000, privind sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr.II și III la Legea nr.154/1998, privind sistemul de stabilire a salariilor de baza în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică;

Se încheie prezentul Contract colectiv de munca între cele două părți contractante:

1. Racasanu Viorel , primarul comunei Negriștea , validat prin Sentința Civilă nr.1216/2004 a Judecătoriei Tecuci;

2. Vlad Vasile, Irimia Ionel și Dumitru Iulia, personal contractual angajat pe baza de contract individual de munca din aparatul de specialitate al Primarului comunei Negriștea - reprezentanții personalului contractual desemnați în cadrul adunării salariaților din aparatul de specialitate al primarului comunei Negriștea din data de 16.01.2008 consemnata în procesul verbal de ședință cu nr.218/16.01.2008.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Prezentul contract colectiv de munca are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală, protecția socială a personalului contractual, eliminarea conflictelor de muncă, prevenirea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Obiectul 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 munca, programul zilnic de lucru și perfecționarea profesională.

CAP.I. DISPOZITII GENERALE

Art.1 (1) Partile semnatare a Contractului Colectiv de Muncă recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de munca la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de munca.

(2) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti si constituie legea partilor. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage răspunderea părții care se face vinovata de aceasta.

Art.2. Prezentul contract colectiv de munca se încheie pe o durata unui exercitiu bugetar , va fi semnat de către părți, și se va aplica de la data înregistrării la Direcția de Munca și Protecție Socială Galați, în conformitate cu dispozițiile art. 25, alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicată.

Art.3. (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară, a părților care se fac vinovate de aceasta.

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

(3) Orice modificare a conținutului contractului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional, care se aduce la cunoștință publicului, conform legii.

Art.4.(1) Conducătorul instituției publice la cererea reprezentanților personalului contractual din cadrul Primăriei comunei Negriștea , aparatul de specialitate al primarului comunei Negriștea, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau a modificărilor la contractul colectiv de munca.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de munca instituția precum și reprezentanții personalului contractual din cadrul Primăriei

comunei Negrilesti, in mod obligatoriu, se vor informa si consulta reciproc, in conditiile legii si a prezentului contract colectiv de munca.

Art. 5. Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă sunt litigii de muncă și se soluționează, în primă instanță, de către judecătoria.

Art. 6. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de munca produc efecte pentru toate persoanele angajate pe baza de contract individual de munca, cu exceptia demnitarilor publici.

(2) In situatiile in care in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de munca.

Art. 7. (1) Timpul de munca reprezinta timpul pe care salariatul il foloseste pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu.

(3) Pentru personalul cu norma intreaga durata normala a timpului de lucru este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana. Repartizarea timpului de munca este de regula uniforma in cadrul saptamanii, 8 ore pe zi, 5 zile pe saptamana, cu 2 zile de repaus.

Art. 8. Orele de incepere si terminare a programului sunt stabilite prin regulamentul intern.

Art. 9. (1) Orele prestate la solicitarea scrisa a sefului ierarhic superior peste programul normal de lucru, stabilit in cadrul institutiei, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se presteaza numai cu acordul functionarului public, respectiv al persoanei incadrate cu contract individual de munca si la solicitarea prealabila a conducatorului institutiei.

(3) Pentru prevenirea sau inlaturarea unor calamitati naturale ori ale altor cazuri de forta majora, functionarii publici si personalul contractual, au obligatia de a presta activitatea ceruta de conducatorul institutiei.

(4) Orele suplimentare se platesc sau se compenseaza, dupa caz, potrivit legii.

CAP.II. SALARIZARE, SPORURI, PREMII STIMULENTE, FACILITATII SI ALTE DREPTURI BANESTI

Art.10. (1) Pentru munca prestata, in conditiile prevazute in raportul de munca, fiecare salariat, are dreptul la un salariu in bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de baza, sporurile, premiile, stimulentele precum si orice alte adaosuri prevazute de actele normative in vigoare.

(3) Salariul de baza se stabileste respectand grilele de salarizare conform legislatiei in vigoare. Salariul de baza nu poate fi mai mic decat salariul minim pe economie.

Art.11. Personalul contractual beneficiaza de urmatoarele sporuri:

a) spor de vechime in munca, calculat la salariul de baza corespunzator timpului lucrat in program normal de lucru, dupa cum urmeaza:

- de la 3 la 5 ani – un spor de 5 %;
- de la 5 la 10 ani – un spor de 10 %;
- de la 10 la 15 ani – un spor de 15 %;
- de la 15 la 20 ani – un spor de 20 %;
- peste 20 ani – un spor de 25 %.

b) spor acordat conform legii pentru orele prestate peste durata normala a timpului de lucru exprimat in procent din salariul de baza, dupa cum urmeaza:

- 75% din salariul de baza pentru primele 2 ore de depasire a duratei normale a zilei de lucru;
- 100% din salariul de baza pentru orele urmatoare;
- 100% din salariul de baza pentru orele lucrate in zilele de repaus saptamanal sau in celelalte zile in care, in conformitate cu prevederile legale in vigoare, nu se lucreaza;

c) spor pentru titlul stiintific de „doctor” de 15 % din salariul de baza, daca functionarul public respectiv salariatul isi desfasoara activitatea in domeniul pentru care poseda titlul stiintific respectiv.

Art.12. (1) Pentru rezultate deosebite obtinute in activitatea desfasurata, salariatii pot beneficia de un salariu de merit lunar in limita a 15 % din numarul de posturi.

(2) Salariul de merit va fi in cuantum de maxim 15% din salariul de baza, face parte din acesta si constituie baza de calcul pentru sporuri si alte drepturi care se acorda in raport cu salariul de baza.

(3) Salariile de merit se acorda anual personalului contractual incadrat pe functii de executie, in proportie de cel putin doua treimi din numarul total al functiilor din limita prevazuta la alin. 1.

Art.13. (1) Pe parcursul anului calendaristic functionarii, respectiv salariatii, beneficiaza de premii si stimulente, dupa cum urmeaza:

a) un premiu anual, egal cu salariul mediu lunar de baza, realizat in anul pentru care se face premiarea, calculat conform legislatiei in vigoare. Plata acestuia se va face in luna ianuarie a anului urmator;

b) premii lunare in limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente posturilor prevazute in statul de functii, in functie de performantele individuale ale salariatilor, si premii rezultate din reducerea cheltuielilor cu salariile din limita a 2 % din cheltuielile cu salariile, in conditiile legii. Premiile individuale se stabilesc de catre ordonatorul de credite cu avizul reprezentantilor salariatilor;

c) institutia publica este obligata in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta din vina institutiei, a suferit un prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu;

d) conducatorul institutiei are obligatia sa asigure salariatilor protectie impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza.

Art. 14. Toate drepturile banesti convenite salariatilor se platesc inaintea oricaror obligatii pecuniare ale institutiei.

Art. 15. (1) Raspunderea salariatilor se antreneaza in conditiile stabilite prin Legea nr. 53/2003 prin Codul Muncii, cu modificarile ulterioare.

(2) Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata in astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului, la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor.

CAPITOLUL.III: CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Secțiunea 1: Condițiile de muncă

Art. 16. Părțile semnatare se obligă să depună eforturile necesare pentru ameliorarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art. 17. (1) Conducerea instituției are obligația de a asigura, prin intermediul funcționarilor publici de conducere, o organizare rațională a activității în funcție de profilul și specificul acesteia. Astfel se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte prin organigramă, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația de a asigura dotările (mobilier, birotică, aparatură, etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate;

(3) Prin grija angajatorului se va asigura întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat, etc.

Secțiunea 2: Protecția muncii

Art. 18. Angajatorul are obligația de a asigura, potrivit normelor de protecția muncii în vigoare, condiții optime de muncă, dotări și echipamente adecvate protecției muncii;

Art. 19. Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii atât la angajare cât și la schimbarea locului muncii;
- verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;
- vaccinarea salariaților împotriva epidemiilor și epizootiilor, în cazul în care sunt declarate oficial.

Art. 20. Salariații au următoarele obligații:

- să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii, specifice activității desfășurate;
- să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să evite expunerea la pericole de accidentare;
- să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină în stare de utilizare;
- să utilizeze doar locurile special amenajate pentru fumat în incinta instituției.

Secțiunea 3: Măsuri de protecție socială

Art. 21. Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, după consultarea cu reprezentanții funcționarilor publici din aparatul de specialitate al primarului comunei Negriilești .

Art. 22. Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare va fi reintegrat, dacă este

posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

Art. 23. Salariatii beneficiază de un ajutor de sărbători (tichete cadou conform legii nr.193/2006) care va fi echivalent cu un salariu mediu brut pe economie, defalcat, câte ½ pentru fiecare dintre cele două sărbători.

Art. 24. În cazul decesului unui salariat sau al unui membru al familiei acestuia (soț, soție, copii, părinți) acesta (respectiv familia sa) are dreptul la o indemnizație de înmormântare egală cu un salariu de bază aferent lunii în care se produce evenimentul.

Art. 25. (1) În vederea obținerii unui randament maxim la locul de muncă, angajatorul va asigura pentru fiecare salariat o indemnizație de hrană în valoare de 15 RON, sumă netă;

(2) Indemnizația se va plăti lunar, odată cu salariul, pentru zilele lucratoare ale lunii respective;

(3) Valoarea indemnizației de hrană va fi modificată trimestrial în funcție de rata inflației;

Art. 26. Angajatorul are obligația de a asigura protecția salariaților împotriva amenințărilor și violențelor cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică.

Art. 27. La pensionare, salariatii beneficiază de trei salarii medii brute aferente ultimei luni de activitate.

Art. 28. Femeile care ocupă o funcție contractuale în cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Negriștea beneficiază de toate drepturile prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

CAP.IV. CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art. 29. (1) Personalul contractual are dreptul, de regula, la doua zile consecutive de repaus saptamanal. Repausul saptamanal se acorda de regula sambata si duminica.

Art. 30. (1) Sunt zile nelucratoare zilele de repaus saptamanal si zilele de sarbatori legale si religioase, dupa cum urmeaza:

- Anul nou – 1 si 2 ianuarie;
- Sfintele Pasti – prima si a doua zi de Pasti;
- Ziua Internationala a Muncii – 1 mai;
- Ziua Nationala a Romaniei – 1 decembrie;
- Craciunul – 25 si 26 decembrie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Pentru persoanele care se afla in concediu de odihna, zilele in cauza nu se iau in calculul concediului de odihna.

Art. 31. (1) Personalul contractual dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihna platit cu o durata de 21 de zile lucratoare respectiv 25 de zile lucratoare, in functie de vechimea in munca.

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

(3) In situatia in care acesta nu si-a efectuat integral concediul de odihna pe anul in curs, restul de concediu se va acorda pana la sfarsitul anului urmat in perioada solicitata de catre salariat, dupa caz.

Art. 32. Conducatorul institutiei are obligatia sa ia masurile necesare, astfel incat salariatii sa efectueze in fiecare an calendaristic concediul de odihna legal.

Art. 33. (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului pentru anul urmat de catre conducatorul institutiei, cu acordul reprezentantilor personalului din aparatul de specialitate al primarului comunei Negrulesti. Reprezentantii personalului contractual vor primi cu cel putin 3 zile inainte informatiile necesare privind programarea concediilor.

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

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

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

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

d) salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, caz in care data inceperii concediului va fi cea indicata in recomandarea medicala.

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

Art. 34. Personalul contractual are dreptul la concedii de odihna suplimentare in conditiile legii.

Art. 35. (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.

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

Art. 36. Compensarea in bani a concediului de odihna, neefectuat este permisa numai in cazul incetarii raportului de munca in cazul salariatilor.

Art. 37. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt salariatului pentru motive obiective, in conditiile legii.

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

Art. 38. Personalul contractual care se pensioneaza, au dreptul la concediu de odihna integral pentru anul respectiv.

Art. 39. Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la dreptul concediului de odihna este interzisa.

Art. 40. (1) In afara concediului de odihna salariatii au dreptul la zile de concediu platit, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria functionarului public/salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nasterea unui copil – 3 zile lucratoare;
- c) casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- d) decesul sotului (sotiei) sau al unei rude de pana la gradul al III-lea a functionarului public/salariatului – 3 zile lucratoare;
- e) control medical anual – o zi lucratoare;
- f) donatorii de sange – conform legii.

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

Art. 41. (1) Personalul contractual are dreptul anual la concedii fara plata, a caror durata nu poate depasi 30 de zile lucratoare, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

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

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

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

(3) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decat cele prevazute mai sus salariatii au dreptul la concediu fara plata ce nu poate depasi 30 zile lucratoare intr-un an calendaristic.

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

Art. 42. (1) Personalul contractual are dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

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

Art. 43. (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Conducatorul institutiei poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentantilor personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Negriesti si numai daca absenta salariatului ar prejudicia in mod real desfasurarea activitatii specifice.

Art. 44. (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata conducatorului institutiei cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

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

Art. 45. (1) Conducatorul institutiei va asigura anual pe cheltuiala institutiei, participarea salariatilor la cursuri de formare profesionala, in conditiile legii.

(2) Personalul contractual este obligat sa urmeze forme de perfectionare profesionala, organizate de Institutul National de Administratie sau alte institutii abilitate potrivit legii, a caror durata cumulata este de minimum 7 zile pe an.

Art. 46. (1) Personalul contractual beneficiaza de concedii de studii, potrivit legii. In cazul in care angajatorul apreciaza ca studiile sunt utile compartimentului in care salariatul, isi desfasoara activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, in limita a 30 de zile lucratoare anual din acesta, salariatului respectiv i se platesc salariul de baza corespunzator functiei detinute si sporul de vechime.

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

Art. 47. Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca.

CAP.V. FORMAREA PROFESIONALA

Art. 48. (1) Partile sunt de acord ca pregatirea profesionala este principalul mod de imbunatatire a activitatii administratiei publice locale.

(2) Conducatorul institutiei recunoaste rolul reprezentantilor personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negrulesti in activitatea de pregatire profesionala prin implicarea acestora in activitatea de pregatire alaturi de conducatorii compartimentelor atat prin identificarea temelor necesare pregatirii profesionale, cat si prin desemnarea de comun acord a grupelor de salariatii care vor beneficia de programul de pregatire.

Art. 49. (1) Formarea profesionala a personalului contractual are doua elemente:

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

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

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

Art. 50. (1) Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregatirea profesionala vor fi negociate cu reprezentantii personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negrulesti , judetul Galati, si prevazute obligatoriu in bugetul institutiei.

CAP.VI. DISCIPLINA MUNCII

Art. 51. Conducatorul institutiei are urmatoarele obligatii:

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

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

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

Art. 52. Principalele obligatii si indatoriri ale salariatilor sunt:

a) respectarea ordinii si disciplinei la locul de munca;

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

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

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

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

f) comportarea corecta` in cadrul relatiilor de serviciu;

g) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor incendiilor, calamitatilor sau a altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata salariatilor sau a altor persoane, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe

care îl ocupa la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;

h) să aibă o ținută morală și vestimentară decentă.

Art. 53. Raspunderea disciplinara.

(1) Conducatorul instituției dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art. 54. (1) Raspunderea contravențională a salariaților este angajată potrivit legii.

(2) Impotriva procesului – verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii salariatul se poate adresa cu plângere la Judecătoria Tecuci.

Art. 55. (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(4) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă aceștia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

(5) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(6) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art. 56. Repararea pagubelor aduse institutiei in situatiile prevazute la art. 55 se dipune prin dispozitie a conducatorului institutiei pe baza unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile, sau dupa caz prin asumarea unui angajament de plata, in conditiile legii.

Art. 57. Raspunderea salariatului pentru infractiunile savarsite in timpul serviciului sau in legatura cu atributiile functiei pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

Art. 58. Personalul contractual trebuie sa respecte prevederile Legii nr. 52/2003 si Legii nr. 477/2004 .

CAP.VII. ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art. 59. (1) Conducatorul institutiei recunoaste exercitarea libertatii de opinie a fiecarui salariat in conformitate cu conventiile internationale, precum si cu prevederile prezentului contract colectiv de munca si se obliga sa adopte o pozitie impartiala fata de reprezentantii personalului contractual.

(2) Reprezentantii personalului contractual din aparatul de specialitate al primarului comunei Negriesti, sunt reprezentantii oficiali ai salariatilor, in fata conducerii institutiei si va sustine activitatea acestora. Legatura cu organizatia reprezentantilor personalului contractual din aparatul de specialitate al primarului comunei Negriesti , trebuie sa se bazeze pe incredere, buna credinta si promptitudine.

(3) Conducerea institutiei se obliga sa asigure, la cererea reprezentantilor personalului contractual din aparatul de specialitate al primarului comunei Negriesti , accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv de munca, accesul la urmarirea aplicarii dispozitiilor acestuia, precum si la documentele privind constituirea si folosirea fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor de munca, protectia muncii si asigurarii protectiei sociale.

(4) Reprezentantii personalului contractual au ca obiectiv principal urmarirea aplicarii legislatiei muncii si prevederilor acordului contractului colectiv de munca in interiorul institutiei.

Art. 60. (1) Conducatorul institutiei are obligatia de a invita reprezentantii personalului contractual sa participe la sedintele in care se discuta probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. La sedintele in care se discuta problemele salariatilor cu privire la conditiile de munca si regulamentul intern, reprezentantii personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negriesti vor participa in mod obligatoriu.

(2) Reprezentantii personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negrilesti sunt anuntati de indata ce s-a hotarat organizarea sedintelor, fiind comunicata si ordinea de zi a sedintei.

(3) Conducatorul institutiei va pune la dispozitia reprezentantilor personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negrilesti , si va asigura acestora accesul la informatii si documente, iar reprezentantii personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negrilesti sunt obligati sa pastreze confidentialitatea datelor daca acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(4) Conducatorul institutiei se obliga sa comunice reprezentantilor personalului contractual din cadrul Primariei comunei Negrilesti din timp toate deciziile care privesc raporturile de serviciu ale functionarilor publici, respectiv raporturile de munca ale salariatilor.

Art. 61. Regulamentul intern va fi adoptat cu consultarea reprezentantilor personalului contractual.

CAP.VIII. DISPOZITII FINALE SI TRANZITORII

Art. 62. Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului contract colectiv de muncase vor include in bugetul de venituri si cheltuieli care se aproba de catre Consiliul Local al comunei Negrilesti .

Art. 63. Conflictele de munca ce apar in derularea raporturilor de de munca se solutioneaza pe cale amiabila sau in baza legislatiei speciale.

Art. 64. Dispozitiile prezentului contract colectiv de munca se intregesc cu orice alte acte normative in vigoare speciale incidente.

Art. 65. (1) Prezentul contract colectiv de munca se incheie pe o durata exercitiului bugetar, va fi semnat de catre parti, si se va aplica de la data inregistrarii la Directia de Munca si Protectie Sociala Galati, in conformitate cu dispozitiile art. 25, alin. 3 din Legea nr. 130/1996, republicata.

(2) Prezentul contract colectiv de munca nu produce efecte pentru persoanele alese intr-o functie de demnitate publica, respectiv primar si viceprimar.

Art. 66. De prevederile prezentului contract colectiv de munca beneficiaza conform statelor de functii si organigramei aprobate, personalul contractual din Primaria comunei Negrilesti , Biblioteca si Camin cultural .

Art.67. Drepturile și obligațiile individuale ale personalului contractual rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele contractului colectiv de munca în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.

Art.68. (1) Aplicarea contractului colectiv de munca se suspendă în următoarele situații:

- a) în caz de forță majoră;
- b) prin acordul de voință al părților, 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) Contractul colectiv de munca poate fi suspendat numai până la încetarea cauzelor care au determinat suspendarea.

Art.69. Contractul colectiv de munca încetează:

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

Art.70. Orice persoană interesată se poate adresa, în condițiile legii, instanței de contencios administrativ competente pentru constatarea nulității contractului colectiv de munca.

Art.71. Prezentul contract colectiv de munca se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

16.01.2008

PRIMAR, REPREZENTANTI PERSONAL CONTRACTUAL
Racasanu Viorel

Vlad Vasile -

Dumitru Iulia -

Irimia Ionel -