



INSPECȚIA MUNCII INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DÂMBOVIȚA

Denumire unitate: U.A.T. COMUNA MOROENI
Sediul social: COM. MOROENI, SAT LUNCA, NR. 152, JUD. DÂMBOVIȚA
Obiectul principal de activitate: 8411 - ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ GENERALĂ, ECONOMICĂ ȘI SOCIALĂ
Sector de activitate: 47 - ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ
CF RO 4280116
Număr salariați beneficiari ai acordului colectiv de muncă: 18

REGISTRUL DE EVIDENȚĂ AL ACORDURILOR COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI A ACTELOR ADIȚIONALE ÎNCHEIATE LA NIVEL DE UNITATE, PRECUM ȘI A HOTĂRÂRILOR ARBITRALE

Nr. crt.	Felul documentului (ccm, act adițional de modificare a prevederilor acm)	Număr de înregistrare la registratura ITM-ului / data depunerii	Data comunicării înregistrării acordului colectiv de muncă/actului adițional	Părțile semnate	Salariul minim negociat	Număr minim de zile de concediu de odihnă	Durata acordului colectiv de muncă/ actului adițional	Procesul verbal de conciliere a unui conflict colectiv de muncă	Hot. Arbitrale	Obs.
1.	ACM nr. 4 din 26.09.2023	11194 din 21.09.2023	27.09.2023	REPR. ANGAJATOR + SIND. NEREPR.	3000	21	Valabil începând cu 26.09.2023, pana la închiderea ex. bugetar	-	-	-

Vă recomandăm revizuirea următoarelor articole din prezentul acord colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, conform legislației în vigoare:

-art. 5 alin. 8 se va raporta la art. 26 din H.G. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componenta, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, după cum urmează:
„Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar, și își prelungesc valabilitatea până la aprobarea bugetului autorității sau instituției publice din anul următor semnării acordurilor colective.”

Cu stimă,

Inspector șef
Marius Lixandru

Claudia Simona Mihaescu
Inspector de muncă
Compartimentul CCMRM

Str. Revoluției, bl. C8, Târgoviște, Dâmbovița
Tel. +4 0245 612021
e-mail: itmdambovita@itmdambovita.ro
www.itmdambovita.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.

ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile, procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
- Legea nr. 319/2006 -Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;
- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-Cadru nr. 153 /2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Se încheie prezentul ACORD COLECTIV între următoarele părți:

1. Unitatea Administrativ Teritorială Comuna Moroeni, în calitate de angajator, denumit în continuare U.A.T. Comuna Moroeni, prin reprezentant legal Primar Moraru Mihai Laurențiu, cu sediul în Sat Lunca, Comuna Moroeni, str. Principală, nr. 152, județul Dâmbovița,

și

2. Sindicatul Național „DECUS”, denumit în continuare SN DECUS prin reprezentant, Pîrvu Bogdan, cu sediul în Municipiul Sibiu, str. Școala de Înot, bl. 3, sc.A, ap.10, județul Sibiu, CIF 37127004.



Prezentul Acord colectiv de muncă produce efecte pentru toți angajații actuali și pentru cei nou angajați.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului colectiv de muncă la nivelul U.A.T. Comuna Moroeni - denumit în continuare Acord - și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.

Art. 2 U.A.T. Comuna Moroeni, în calitate de angajator, recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, precum și libertatea de opinie a fiecărui funcționar public, conform reglementărilor legale în vigoare.

Art. 3 (1) Prezentul Acord, potrivit prevederilor art. 487 alin.(1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde dispoziții 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 situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, prevederile prezentului Acord se consideră modificate de drept, fără a fi necesară semnarea unui act adițional.

Art. 4 Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici, din cadrul U.A.T. Comuna Moroeni.

Art. 5 (1) Prezentul Acord se încheie până la închiderea exercițiului bugetar pentru anul 2023, poate fi modificat și/sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință al părților, în condițiile legii și produce efecte de la data semnării și înregistrării la ITM Dâmbovița.

(2) Orice modificare a conținutului prezentului Acord se face doar prin act adițional cu consimțământul părților și se aduce la cunoștință persoanelor interesate și publicului, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării;

(3) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord va fi formulată în scris și va fi depusă la sediul celeilalte părți cu minimum 10 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru negocierea acesteia de către părți;



(4) Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării la ITM Dâmbovița;

(5) La cererea Sindicatelor, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, U.A.T. Comuna Moroeni va furniza, în condițiile legii, informațiile necesare în acest sens;

(6) Executarea Acordului este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea juridică a părților care se fac vinovate de aceasta;

(7) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea managerială a U.A.T. Comuna Moroeni și/sau conducerea Sindicatelor, în toate situațiile, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Acord se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, cu excepția cazului în care legea prevede altfel;

(8) În cazul în care, cu 5 zile înainte de încheierea exercițiului financiar, sau după caz, în termen de 5 zile după publicarea Legii bugetului de stat pe anul următor dacă acest eveniment nu are loc până la sfârșitul exercițiului financiar și nici una dintre părți nu inițiază demersuri pentru modificarea sau negocierea unui nou Acord, atunci prezentul Acord, cu modificările și completările ulterioare se *prelungeste de drept pentru încă un an*;

Art. 6 Prezentul Acord se aduce la cunoștință publică din oficiu, prin afișare la sediul U.A.T. Comuna Moroeni, în locurile special amenajate în acest scop și pe pagina de internet a U.A.T. Comuna Moroeni, prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

Art. 7 (1) Interpretarea clauzelor prezentului Acord se face prin consens, în limitele legilor aplicabile;

(2) Dacă nu se realizează consensul, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești competente;

(3) Comisia paritară, împuterniciții organelor de conducere ale U.A.T. Comuna Moroeni, precum și ai sindicatului vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

Art. 8 Prezentul Acord încetează în cazurile prevăzute de art. 29 din H.G. nr. 302/2022.

Art. 9 (1) U.A.T. Comuna Moroeni consultă Comisia paritară și sindicatul în toate cazurile în care inițiază proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului Acord.

(2) În cazul în care U.A.T. Comuna Moroeni se reorganizează, conducerea va informa și consulta sindicatul în condițiile prevăzute de lege pentru a se asigura o protecție corespunzătoare a funcționarilor publici;

(3) La cererea Sindicatului și cu acordul scris al membrilor acestuia, U.A.T. Comuna Moroeni - în calitate de angajator - va reține și va vira Sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată;

(4) Sindicatul va comunica în scris U.A.T. Comuna Moroeni, ori de câte ori va fi necesar, schimbările survenite în numărul de membri și în componența nominală a acestora.



Art. 10 Funcționarii publici au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului Acord, cât și ale Regulamentului de Organizare și funcționare, fișei postului, ale Regulamentului intern și a altor norme interne aplicabile.

CAPITOLUL II

CONSTITUIREA SI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂȚĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 11 (1) Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru constituirea/folosirea fondurilor în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Angajatorul este obligat să prevadă în proiectul de buget, conform legii, fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, stabilind cuantumul fondurilor destinate.

(3) Informațiile cu privire la fondurile alocate în condițiile alin. (2), precum eventualele modificări vor fi comunicate Sindicatului la solicitare, în condițiile legii.

Art. 12 Angajatorul este obligat să asigure în limita fondurilor disponibile aprobate prin buget condiții optime de muncă atât din punct de vedere al logisticii, cât din punct de vedere al dotărilor, al echipamentului tehnic al amenajărilor spațiilor în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

Art. 13 Angajatorul va comunica la solicitarea Sindicatului sau a salariaților (funcționari publici), modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 14 Angajatorul va consulta sindicatul în procesul de elaborare, implementare a strategiilor și a proiectelor de buget în ceea ce privește capitolele cu implicații sociale, .

CAPITOLUL III

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 15 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării acestui obiectiv, părțile contractante vor asigura punerea în aplicare a prevederilor din Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 16 În cadrul responsabilităților sale angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității protecției lucrătorilor,



- b) prevenirea riscurilor profesionale,
- c) informarea instruirea lucrătorilor,
- d) asigurarea cadrului organizatoric al mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Art. 17 (1) Angajatorul se obligă să asigure funcționarilor publici condiții de muncă de natură să le ocrotească sănătatea, integritatea fizică, psihică, precum și aplicarea prevederilor legale privind măsurile de prevenire a riscurilor profesionale de protecție a lucrătorilor la locurile de muncă.

(2) În scopul îmbunătățirii stării de sănătate, securitate a lucrătorilor la locul de muncă, angajatorul se obligă să asigure aplicarea măsurilor de Securitate, sănătate în muncă legale:

- asigurarea condițiilor de muncă în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu pentru spațiile de lucru (iluminat, microclimat, temperatură optimă în spațiile destinate lucrului, igienizare periodică, etc.)
- asigurarea de E.I.P. (echipament individual de protecție) adecvat riscurilor la care este expus funcționarul public în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

(3) Angajatorul se obligă, ca în conformitate cu prevederile O.U.G. nr.99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, să adopte măsurile legale pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de executare a activităților, în perioadele cu temperaturi extreme.

(4) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul de mai sus, angajatorul trebuie să evalueze riscurile pentru securitatea, sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, la amenajarea locurilor de muncă, ca ulterior evaluării, dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum metodele de lucru aplicate de către angajator, să asigure îmbunătățirea nivelului securității, al protecției sănătății lucrătorilor, să fie integrate în ansamblul activităților instituției la toate nivelurile ierarhice.

(5) Pe baza evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă, angajatorul va elabora planul de prevenire /protecție compus din măsuri tehnice organizatorice igienico – sanitare, sau de altă natură necesare pentru asigurarea securității sănătății lucrătorilor.

(6) În urma analizei măsurilor stabilite în planul de prevenire/ protecție bazat pe evaluarea riscurilor, angajatorul va stabili resursele umane, materiale necesare realizării lor.

Art. 18 (1) Angajatorul are obligația de a asigura permanent condiții tehnice organizatorice pentru realizarea sarcinilor care decurg din funcția sau din postul pe care îl deține funcționarul public.



(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră precum în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare angajat, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la executarea oricăror lucrări, la luarea tuturor măsurilor cerute de necesitățile institutiei.

(3) Funcționarii publici au obligația:

- a) să păstreze în bune condiții amenajările efectuate la sediul Primăriei Moroeni;
- b) să cunoască, să își însușească, să respecte prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă, procedurile, instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă instituite de angajator, precum cele specifice activității desfășurate;
- c) să se prezinte la serviciu în stare psihofiziologică corespunzătoare;
- d) să respecte regulamentul intern și codul de conduită în vigoare;
- e) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu expună la pericol persoana proprie ori a colegilor;
- f) să comunice de îndată ierarhic orice situație de muncă despre care are motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea funcționarului public, precum orice deficiență a sistemelor de protecție;
- g) să utilizeze corect echipamentele de muncă puse la dispoziție.

Art. 19 În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus colectiv sau individual, vor fi incluși timpii de refacere a capacității de muncă.

Art. 20 (1) La nivelul U.A.T. Comuna Moroeni activitatea de prevenire și protecție este asigurată de o societate specializată cu securitatea și sănătatea în muncă, conf. prevederilor art. 8 alin. 1) Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La nivelul instituției funcționează C.S.S.M. (Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă), conform prevederilor cap. IV din Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 21. Angajatorul se obligă ca până la data de **31.10.2023** să solicite Direcției de Sănătate Publică Dâmbovița, expertizarea locurilor de muncă din cadrul U.A.T. Comuna Moroeni.

Art. 22 Locurile de muncă din cadrul Primăriei Moroeni în urma buletinului de expertizare se vor încadra în:

- Condiții de muncă normale - totalitatea situațiilor în care personalul desfășoară activitatea fără ca mediul de muncă și igienă să poată determina consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a acestuia,

- Condiții de muncă vătămătoare - totalitatea situațiilor care implică risc de îmbolnăvire și/sau contagiune directă sau indirectă, respectiv riscuri asociate datorate condițiilor specifice de desfășurare a activității;



- Condiții de muncă periculoase - totalitatea situațiilor în care personalul desfășoară activitatea în mediul de muncă unde există factori cu grad de pericol ridicat ce pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică.

Art. 23 Locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare sunt acelea care întrunesc cel puțin doi factori de risc, astfel cum se prevede în:

- a) buletinele de determinare, eliberate în condițiile legii;
- b) buletinele de expertizare, eliberate în condițiile legii de către direcțiile de sănătate publică.

Art. 24 În conformitate cu prevederile art. 7, alin.6 Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, nu trebuie să comporte în nici o situație obligații financiare pentru lucrători.

Art. 25 (1) Angajatorul va lua măsuri și va asigura supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor și a testării psihologice a aptitudinilor în conformitate cu prevederile art. 13, lit. j din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu H.G. nr. 355/2007, actualizată, privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

(2) Supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se va asigura prin servicii de medicina muncii.

Art. 26 Funcționarii publici sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor legale în vigoare (art.39 din HG nr.355/2007, actualizată).

Art. 27 În cazul în care există recomandări medicale, angajatorul va face demersurile legale pentru a asigura trecerea funcționarului public în alte locuri de muncă în funcție de posibilitățile instituției.

Art. 28 (1) Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru aplicarea prevederilor H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

(2)Obligația la care face referire alin. (1) se va concretiza prin furnizarea dispozitivelor de corecție special, angajaților expuși lucrului la echipamente tehnice cu ecran de vizualizare.

(3)Pentru punerea în aplicare a celor stipulate la alin. (2), angajatorul va suporta cheltuieli de achiziționare a dispozitivelor de corecție în sumă de **1000 lei/angajat/an**.

(4)Orice funcționar public care este expus riscului lucrului la echipamente de muncă cu ecran de vizualizare poate beneficia o singură dată pe an, de prevederile alin. (3), în baza



recomandării medicului de specialitate oftalmolog și a prezentării documentelor de plată în original.

Art. 29 În cazul unor accidente de muncă cu urmări grave pentru lucrător, angajatorul și asiguratorul vor suporta plata cheltuielilor ocazionate cu recuperarea capacității de muncă a acestora (ex. operații, proteze), în condițiile legii.

Art. 30 (1) Angajatorul va asigura dotarea autovehiculelor instituției în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Autovehiculele instituției vor fi asigurate conform legislației în vigoare.

Art. 31 (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii categoriilor de personal ce fac parte din grupurile sensibile la riscuri: femeile gravide, lăuze sau femeile care alăptează, tinerii și persoanele cu dizabilități.

(2) Angajatorul se obligă să nu refuze participarea la concurs sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente postului existent.

Art. 32 Părțile se obligă să efectueze verificări periodice la locurile de muncă în ceea ce privește respectarea prevederilor legale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

CAPITOLUL IV PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Secțiunea 1 Durata normală a timpului de muncă

Art. 33 (1) Durata normală a timpului de muncă este 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, respectiv orele de începere, terminare a programului, sunt stabilite prin Regulamentul intern și/sau ROF, încheiat la nivelul U.A.T. Comuna Moroeni.

Art. 34 (1) Salariații din U.A.T. Comuna Moroeni, au dreptul la două zile (48 de ore) consecutive de repaus săptămânal, de regulă sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală;

(2) Angajatorul, cu avizul sindicatelor, poate stabili programul de lucru în intervale orare diferite, determinate de situații excepționale, cum ar fi situațiile de urgență, de alertă sanitară sau pentru realizarea unor obiective de maximă urgență;

Secțiunea a 2-a Durata redusă a timpului de muncă



Art. 35 (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea, îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază, vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru.

(2) Angajatorul are obligația de a acorda o dispensă pentru consultații prenatale reprezentând un număr de ore libere plătite salariații de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f) din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările completările ulterioare.

Secțiunea a 3-a

Ore lucrate peste durata normală a timpului de muncă

Art. 36 (1) Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară;

(2) Salariații U.A.T. Comuna Moroeni pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.

Art. 37 Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

Art. 38 Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora, cu respectarea prevederilor art. 21 din Legea nr. 153/2017.

Secțiunea a 4-a

Învoiri

Art. 39 (1) La cererea motivată a salariatului se acordă ore de învoire cu posibilitatea de recuperare, prin completarea unui bilet de voie, până la o zi, în conformitate cu Regulamentul intern, cu aprobarea conducătorului instituției, pentru efectuarea unor analize sau tratamente medicale (cu excepția controlului medical periodic),

(2) Salariatul are dreptul de a absenta **10 zile** lucrătoare într-un an calendaristic de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului; (art.152² Codul muncii)



Secțiunea a 5-a
Concedii și zile libere

Art. 40 (1) Toți angajații au dreptul în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

(2) Concediile de odihnă sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și de alte acte normative specifice.

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(4) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(5) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

a) până la 10 ani - 21 zile lucrătoare.

b) peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii. Concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic.

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul U.A.T. Comuna Moroeni, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care, salariatul are trimitere de la medicul specialist pentru a urma un tratament medical, pe baza trimiterii și a biletului de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet indiferent de programarea concediului.

(9) La plecarea în concediu de odihnă, angajații au dreptul la o indemnizație de concediu stabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în actele administrative aplicabile;

(10) Indemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu cu cel puțin 5 zile, la solicitarea salariatului;

(11) Pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, personalul din cadrul Primăriei Moroeni beneficiază, **de 10 zile** de concediu suplimentar, conform prevederilor HG nr.250/1992.

Art. 41 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat;



(2) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea angajatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare;

(3) Concediul de odihnă poate fi acordat și în fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare, la solicitarea motivată în scris a persoanei în cauză;

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

(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de serviciu/muncă;

Art. 42 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici;

(2) Conducerea U.A.T. Comuna Moroeni poate rechema angajații din concediul de odihnă, prin solicitare scrisă, adusă la cunoștința angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența angajatului, cu plata cheltuielilor de transport de cazare pentru perioada contractată, dar neefectuată, în baza documentelor justificative;

Art. 43 Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale conform legii.

Art. 44 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 ianuarie, 2 ianuarie — Anul Nou
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie — Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- Prima și a doua zi de Paște ortodox
- 1 mai — Ziua Muncii
- 1 iunie — Ziua Copilului
- Ziua de Rusalii și a doua zi de Rusalii
- 15 august — Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie — Sfântul Andrei
- 1 decembrie — Ziua Națională a României
- 25 decembrie, 26 decembrie — Crăciunul



- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
(2) Pentru salariații care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 45 (1) Funcționarii publici au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare;
- c) nașterea unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului, soției sau al unei rude de până la gradul al II-lea a salariatului ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- e) la donarea de sânge - o zi lucrătoare, în ziua donării (în condițiile art. 11 lit. b) din Hotărârea Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge);
- f) la schimbarea locului de muncă în altă localitate, în cadrul aceleiași institutii, la schimbarea domiciliului - 5 zile lucrătoare;
- g) în scopul participării la îngrijirea noului-născut, tatăl copilului - 5 zile lucrătoare sau 15 zile lucrătoare de concediu paternal în condițiile în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr.210/1999. De această majorare tatăl poate beneficia numai o singură dată;
- h) la controlul medical anual - o zi lucrătoare, salariatul având obligația prezentării ulterioare la CRU a dovezii privind realizarea analizelor medicale;
- i) pentru consultații prenatale - până la 16 ore lucrătoare pe lună în condițiile art. 15 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- j) fertilizare în vitro, 1 zi la data efectuării puncției ovariene și 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului;
- k) o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță, în conformitate cu dispozițiile art. 273 alin.(2) din Legea nr.135/2010 privind Codul de procedură penală;
- l) 5 zi lucrătoare pentru chemări la Centrul Militar (pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare, etc.);
- m) alte situații prevăzute de legislația în vigoare;
- n) 1 zi liberă plătită în luna în care salariatul este născut. (art 152 alin(2) Codul muncii)

Art. 46 (1) În conformitate cu dispozițiile art. 22 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare salariații nevăzători cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază. Celelalte categorii de persoane cu handicap grav și accentuat care vor beneficia de sporul de 15% se stabilesc prin hotărâre a Guvernului;



(2) Salariații încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar, după cum urmează:

a) Salariații nevăzători au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 5 zile lucrătoare,

b) Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare.

(3) Salariații au dreptul la concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către aceștia, de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de **10 zile** lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului;

(4) Perioada prevăzută la alin. (3) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate; (art. 152¹ codul muncii)

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt stabilite prin Ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022;

Art.47 În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate (parțială sau totală pe o perioadă de maxim 30 de zile, într-un an calendaristic), conducătorul autorității sau instituției publice va aprecia dacă studiile sunt utile autorității sau instituției publice în care salariatul își desfășoară activitatea și pentru perioada respectivă va acorda concediu de studii plătit (salariatul va beneficia de salariul de bază corespunzător funcției publice deținute, sporul de vechime precum și celelalte drepturi salariale.)

Art. 48 (1) Funcționarii publici din cadrul U.A.T. Moroieni au dreptul la concedii fără plată, cu acordul primarului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;



b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concedii fără plată se acordă și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), a căror durata însumată nu poate depăși 180 de zile lucrătoare anual.

Art. 49 (1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(2) Concediile fără plată acordate în condițiile art.48 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

Art. 50 (1) Funcționarii publici au dreptul la întreruperea raportului de muncă la solicitarea motivată a acestora în condițiile Legii.

(2) Cererea de suspendare a raportului de muncă la inițiativa funcționarului public se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.

(3) Suspendarea raportului de muncă se constată în cazurile reglementate prin legi speciale, respectiv se aprobă prin act administrativ al persoanei care are competența angajării.

Secțiunea a 6-a SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI

Art. 51 Drepturile salariale se stabilesc prin lege, care nu pot constitui obiectul negocierilor, nu pot fi modificate prin acordul colectiv de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Art. 52 (1) Salariul de bază al funcționarilor publici din cadrul U.A.T. Comuna Moroeni este stabilit prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în H.C.L. nr. 80/14.09.2022 cu salariul minim brut pe țară garantat în plată. Salarizarea în administrația publică locală se raportează la salariul minim pe economie și la salariul viceprimarului.

(2) Modificările salariale se vor face ori de câte ori legislația în vigoare va prevedea o asemenea majorare.

Art. 53 (1) Angajatorul se obligă ca începând cu luna decembrie 2023 să depună toate eforturile necesare pentru acordarea următoarelor sporuri la salariul de bază:



a) spor pentru lucru în condiții de muncă periculoase /vătămătoare ca urmare a existenței factorilor de risc prezenți la locurile de muncă;

b) alte sporuri câștigate prin hotărâri judecătorești definitive;

(2) Sporul prevăzut la alin. (1) pct. a) se va acorda conform regulamentului cadru aprobat prin H.G. Nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Art. 54 (1) Personalul din cadrul U.A.T. Comuna Moroeni va beneficia de vouchere de vacanță, conform legislației în vigoare;

(2) Valoarea anuală a voucherelor de vacanță este cea stabilită de legislația în vigoare.

(3) Voucherele de vacanță, se vor acorda cel târziu până la sfârșitul lunii Aprilie.

Art. 55 Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în condițiile în care, la eliberarea buletinelor de determinare și/sau de expertizare a locurilor de muncă, s-a avut în vedere criteriile prevăzute HG. Nr. 569/2017;

Art. 56 Indemnizația de hrană.

U.A.T. Comuna Moroeni acordă conform art. 18 din Legea nr. 153/2017, obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Art.57 Decontarea cheltuielilor cu navetă pentru personalul din cadrul aparatului de specialitate al primarului U.A.T. Comuna Moroeni, care locuiesc la o distanță mai mare de 5 km față de sediul instituției. (art. 129, alin (12) din OUG nr. 57/2019). Regulamentul de decontare se va aproba de către consiliul local.

CAPITOLUL V PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 58 (1) Părțile convin asupra necesității obligativității perfecționării profesionale a funcționarilor publici. Instituția va asigura participarea acestora la cursuri de perfecționare sau stagii de formare profesională, conform legii.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa conducerii instituției, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către instituție, în condițiile legii;



Art. 59 (1) La nivelul Primăriei Moroeni se va elabora anual planul de formare profesională continuă cu consultarea și avizul comisiei paritară;

(2) În planul anual de formare profesională vor fi nominalizați salariații care vor participa la programe de perfecționare în domeniul în care își desfășoară activitatea. Formarea profesională se va realiza în colaborare cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici sau alți formatori autorizați.

Art. 60 Părțile convin asupra necesității obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art. 61 (1) Programele anuale vor fi adoptate ținând cont de Planul anual de formare profesională a personalului propriu, întocmit de Serviciul Resurse Umane, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire;

(2) La stabilirea programelor de perfecționare profesională se pot utiliza date statistice existente în ultimii 2 ani, vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă aplicabilitate imediată în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Art. 62 (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de șanse și tratament.

(2) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, apartenență la o anumită categorie profesională, precum emiterea oricărui ordin sau dispoziție în măsură de a discrimina o persoană.

(3) Pentru prevenirea, eliminarea oricăror comportamente definite drept discriminatorii, angajatorul are obligațiile prevăzute de Legea 202/2002 privind egalitatea de tratament între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Art. 63 Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricărei obligații financiare ale instituției.

Art. 64 (1) Părțile semnatare promovează un climat normal al raporturilor de serviciu, respectând prevederile legale în vigoare, prezentul Acord Colectiv de munca;

(2) Prezentul Acord colectiv de munca a fost încheiat în trei exemplare originale câte unul pentru fiecare parte semnatară iar al treilea exemplar pentru depozitar, o copie se înainteză comisiei paritare din cadrul U.A.T. Comuna Moroeni;

(3) Executarea Acordului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.



Prezentul Acord colectiv de muncă încheiat azi..... intră în vigoare după semnarea de către părți și înregistrarea la ITM Dâmbovița și este valabil pe durata exercitiului bugetar pentru anul 2023.

PĂRȚILE SEMNATARE

U.A.T. Comuna Moroeni

Primar
Moraru Mihai Laurențiu



S.N. DECUS

Gheorghe Claudiu George

Pîrvu Bogdan Ionut

