

JUDEȚUL BIHOR  
COMUNA BORȘ  
CUI 4390526

Nr. 4388 din 08.09.2023

SINDICAT „ȘANSA”,  
Nr. 139 din 13.09.2023



Anexa nr. 2  
la Hotărârea nr. 148 din 21.09.2023



## ACORD COLECTIV

În baza art. 106 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social, a Ordonanței de Urgență a Guvernului României nr. 57/2019 privind Codul administrativ, a Hotărârii de Guvern nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României, a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare și a Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, se încheie prezentul Acord colectiv între cele două părți contractante:

1. Unitatea Administrativ – Teritorială Comuna Borș, cu sediul social în loc.Borș nr. 200 jud. Bihor, CUI 4390526, reprezentat prin domnul **Batori Geza - primar**, în calitate de ordonator principal de credite și Angajator;
2. Salariații primăriei comunei Borș și salariații serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local al comunei Borș, salariați funcționari publici cu acord individual de muncă, numiți în continuare salariați, reprezentați de doamna Garai Viorica din partea salariaților și d-na Herlitska Mariana, președintele **Sindicatului salariaților din primăriile comunale ale județului Bihor ȘANSA – Sindicat**, afiliat la Federația Națională a Sindicatelor din Administrație publică (F.N.S.A.) – Sindicat reprezentativ conform Sentinței civile nr.77/S/CC/2022 a Tribunalului Brașov, definitivă prin Decizia civilă nr.1208/A/2022 a Curții de Apel Brașov, federație afiliată la C.N.S. „Cartel Alfa”.



## OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Prezentul Acord colectiv are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de serviciu. Obiectul prezentului act îl constituie negocierea colectivă a drepturilor generale ale salariaților, în limita celor prevăzute în actele normative în vigoare, și a obligațiilor părților, precum și stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

### *CAPITOLUL I* *DISPOZIȚII GENERALE*

**Art. 1** (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului colectiv de muncă, la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, ținând cont și de prevederile legale în vigoare.

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

**Art. 2** Prezentul Acord colectiv de muncă se încheie pe durată de 1 an.

**Art. 3** (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord colectiv va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 45 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a Acordului colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului „ȘANSA” la angajator, și de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul „ȘANSA”, prin registratura instituției sau cu semnătură de primire.

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

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului colectiv are loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele și acordurile încheiate la nivel superior.



(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa Acordul colectiv.

## ***CAPITOLUL II***

### ***TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE REPAUS***

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. Salariații au dreptul la pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de muncă, fără a fi afectat programul de lucru cu publicul, prin grija șefului compartimentului de muncă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (ex. Serviciul de Evidență a Persoanelor, Compartimentul Financiar-Contabil, Compartimentul Impozite și taxe locale), vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture sau decalat, cu condiția respectării dispozițiilor art. 112-116 din Codul muncii și ale art. 377 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

(3) În condițiile art. 378 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, raportul de serviciu poate fi exercitat cu durată redusă a timpului de muncă la jumătate de normă, reprezentând raport de serviciu cu timp parțial.

**Art. 7** (1) La solicitarea și/sau din dispoziția angajatorului, salariații vor efectua muncă suplimentară, în condițiile legii.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

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

(5) Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite, sau după caz, va fi plătită potrivit prevederilor legale în vigoare.

**Art. 8** (1) Programul normal de lucru se stabilește, după cum urmează:

- luni – joi: 08.00-16.30;
- vineri: 08-14.00.

(2) Pentru asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice din primărie, programul de lucru cu publicul este:

- luni–joi: 08.30 -12.30;
- miercuri : 11.30-15.30



- vineri: program fără public

(3) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul și Sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia. Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile legale ale salariaților. Astfel programul de lucru poate începe în intervalul 7.00-7.30 urmând a se prelungi în mod cu corespunzător cu aceeași durată în situațiile în care condițiile Meteo le impune (caniculă, avertizări meteo de vreme rea ...etc).

**Art. 9** (1) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(2) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. Salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului."

(3) Salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activității respective sau a unor situații apărute fortuit.

(4) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părți.

(5) La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare și stabilirea condițiilor de muncă.

## II. 1 MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, în condițiile legii.



## II. 2 ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

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

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);
- zilele de 6 și 7 Ianuarie (Boboteaza și Sf. Ioan)
- Ziua Unirii Principatelor (24 ianuarie);
- Vinerea mare, prima și a doua zi de Sfintele Paști;
- Ziua internațională a muncii – (1 mai);
- Ziua de 1 iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – (15 august);
- Ziua de Sfântul Andrei, ocrotitorul României – (30 noiembrie);
- Ziua Națională a României – (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Crăciun;

(2) Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

(3) Funcționarii publici cărora natura funcției și activității le impune, vor asigura permanența, în condițiile legii.

(4) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) și (2) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

## II. 3 CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILELE LIBERE PLĂTITE

**Art. 12** (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără salariu.

(2) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime în muncă;
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime în muncă.

(3) Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat.

(4) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracționat, conform art. 148 din Legea nr. 53/2003.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.



(7) În cazul în care ambii soți, funcționari publici, lucrează în Primăria comunei Borș, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului, dacă solicită acest lucru cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data începerii concediului de odihnă.

(9) Funcționarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite. Evenimentele familiale și numărul de zile libere plătite sunt stabilite prin Regulamentul intern aplicabil. În afara concediului de odihnă, funcționarii publici au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) decesul sotului/sotiei, copilului, parintilor, socrilor – 3 zile lucrătoare;
- b) decesul bunicilor, fratilor, surorilor – 3 zile lucrătoare;
- c) casatoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- d) casatoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
- e) nasterea/adopția unui copil – 10 zile lucrătoare + 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- f) chemări la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;
- g) donatorii de sânge – conform legii;
- h) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- i) control medical anual – 1 zi lucrătoare;
- j) concediu de îngrijitor, în vederea oferirii de către salariat de îngrijire și sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie – 5 zile lucrătoare pe an;
- k) absența de la locul de muncă în situații neprevăzute/inopinate, determinate de o situație de urgență familială, boală sau accident, cu informarea prealabilă a angajatorului și cu obligația recuperării perioadei absente – maxim 10 zile lucrătoare pe an.

(10) Salariații nevăzători, precum și cei care sunt încadrați într-un grad de handicap, precum și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(11) În conformitate cu art. 147 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii și a art. 18 din H.G. 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, salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de **3-10 zile** lucrătoare, aferent unui an întreg lucrat, care se cumulează cu concediul de odihnă anual al salariaților. Prevederile legale referitoare la concediul de odihnă acordat anual salariaților din administrația publică, reglementate de cap. I din H.G. nr. 250/1992, se aplică în mod corespunzător și în cazul concediului de odihnă suplimentar stabilit conform prezentului aliniat.



(12) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro” beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit, de 3 zile care se acordă în condițiile legii.

## II. 4 CONCEDIUL FĂRĂ SALAR

**Art. 13** Acordul de muncă poate fi suspendat cu acordul părților, în cazul concediului fără plată pentru studii sau pentru interese personale, în condițiile legii. Cererea de suspendare se va face cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte și va fi avizată de către primar sau șeful compartimentului de muncă. Reluarea activității din concediu fără salariu, înainte de data expirării suspendării, se poate face cu aprobarea primarului, la propunerea șefului ierarhic. În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare la inițiativa funcționarului public, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, funcționarul public informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt.

## II. 5 ÎNVOIRI

**Art. 14** (1) La cererea funcționarului public, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

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

(2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

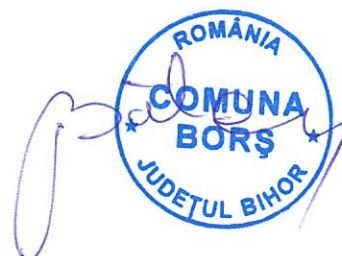
## CAPITOLUL III

### **SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, ÎNDEMNIZAȚII ȘI SPORURI**

**Art. 15** (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu lunar corespunzător funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul lunar, vor fi aplicate toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Salariu lunar cuprinde, pe de-o parte salariul de bază, reprezentând o sumă fixă, stabilite prin hotărâre a consiliului local, în urma consultării Sindicatului “ȘANSA”, în conformitate cu art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare funcției.



(4) Pe lângă salariile de bază stabilite conform art. 11 din Legea-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017, salariații vor beneficia de alte drepturi salariale, majorări, sporuri, premii, prime și facilități, după cum urmează:

a) indemnizație lunară pentru titlu științific de doctor în cunatum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în conformitate cu art. 14 din Legea-cadru nr. 153/2017;

b) majorare cu 10% a salariului de bază pentru desfășurarea activității de control financiar preventiv, conform art. 15 din Legea-cadru nr. 153/2017;

c) majorare cu până la 50% a salariilor de bază pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, în condițiile art. 16 din Legea-cadru nr. 153/2017;

d) vouchere de vacanță, în conformitate cu prevederile art. I alin. (2) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea tichetelor de vacanță, cu modificările și completările următoare;

e) indemnizație de hrană în conformitate cu prevederile art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 și art. I alin. (5) din O.U.G. nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

f) ) spor pentru orele lucrate în timpul nopții de 25%, în condițiile art. 20 din Legea-cadru nr. 153/2017 și art. 10 din prezentul acord;

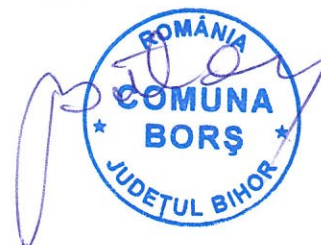
g) spor de 75% pentru orele suplimentare prestate peste durata normală a zilei de lucru, conform art. 21 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, respectiv spor de 100% pentru munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale sau în alte zile nelucrătoare conform legii, în condițiile art. 21 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017;

h) spor de 15% pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în condițiile art. 22 din Legea-cadru nr. 153/2017.

i) spor de până la 15% pentru condiții de muncă, în condițiile art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017, coroborat cu 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 și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

j) premiu de excelență lunar în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, conform art. 26 alin. (1)-(3) din Legea-cadru nr. 153/2017. Acordarea premiilor de excelență se face prin dispoziție/decizie a ordonatorului de credite, la propunerea șefilor ierarhici superiori, cu consultarea Sindicatului „ȘANSA”, pe baza criteriilor de performanță prevăzute de lege.

k) indemnizație de vacanță anuală la nivelul unui salariu minim brut pe țară garantat în plată, conform art. 26 alin. (4)-(7) din Legea-cadru nr. 153/2017, în condițiile legii.





(5) Acordarea drepturilor salariale prevăzute la art. 15 alin. (1)-(4) se face cu respectarea prevederilor legale în vigoare la data acordării.

(6) Condițiile și lista locurilor de muncă la care se acordă unul din drepturile salariale prevăzute la alin. (4) cuantumului în care se acordă unul sau mai multe din aceste drepturi, dacă e cazul, respectiv beneficiarii premiilor de excelență, vor fi stabilite și aprobate de către angajator, pe baza propunerilor făcute de către șefii de compartimente, având la bază documente justificative și/sau dacă intervin schimbări ale locurilor sau condițiilor de muncă.

(7) Salariații vor putea beneficia de tichete cadou, tichete de creșă, sau alte asemenea drepturi, în condițiile legii. În perioada de fundamentare a proiectului de buget pentru anul următor, Angajatorul și Sindicatul vor negocia cuantumul acestor drepturi, respectiv bugetul alocat în acest sens, și vor stabili de comun acord unitatea emitentă.

(8) Toate drepturile de natură salarială și nesalarială convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției.

(9) Având în vedere prevederile art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017 părțile convin ca Angajatorul să ia toate măsurile legale ce se impun astfel încât niciun salariu lunar de bază al salariaților instituției să nu scadă de la un exercițiu financiar la altul sau cu ocazia adoptării/modificării hotărârilor de consiliu local.

(10) De asemenea, având în vedere prevederile art. 129 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, părțile convin ca Angajatorul să ia toate măsurile legale ce se impun astfel încât salariații instituției să beneficieze de toate sporurile și facilitățile legale la care sunt îndreptățiți.

**Art. 16** (1) Funcționarii publici, beneficiază de transport în comun gratuit cu mijloacele de transport în comun ale Companiei de transport public local Oradea, pe raza comunei Borș și în localitatea unde au domiciliul stabil. De asemenea, salariații beneficiază de contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, în condițiile legii.

(2) În timpul delegării salariaților în alte localități, pentru eficientizarea activității acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport – fie cu mijloace de transport în comun, fie cu autoturismul salariatului, în condițiile legii.

**Art. 17** (1) Funcționarii publici, au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale.

(2) Funcționarii publici pot beneficia, în limita posibilităților, de intrare gratuită la spectacolele și evenimentele organizate de instituțiile de cultură din subordinea sau coordonarea Primăriei / Consiliului local al comunei Borș (casa de cultură, centre culturale, teatre, stadioane, ștranduri, cluburi).

**Art. 18** (1) Angajatorul se obligă să prevadă în bugetul anual, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare și formare profesională a funcționarilor publici, în condițiile legii.



(2) Funcționarii publici au obligația de a-și îmbunătăți, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională, conform legii.

**Art. 19** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de serviciu.

## ***CAPITOLUL IV***

### ***OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR***

#### **IV.1. Obligațiile salariaților**

**Art. 20** (1) Salariații au obligația să cunoască și să respecte îndatoririle ce revin funcționarilor publici, așa cum sunt prevăzute de O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ. De asemenea, salariații au obligația să cunoască și să respecte principiile aplicabile conduitei profesionale, normelor/standardelor de conduită, precum și a îndatoririlor ce le revin conform Codului de conduită.

**Art. 21** (1) Salariații sunt obligați să cunoască și să respecte obligațiile privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul:

- a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
- b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de activitate în relația cu publicul;
- c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- e) să respecte principiul confidențialității;
- f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- g) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în problema sa în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
- h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

(2) În vederea aplicării eficiente a normelor legale privind conduita funcționarilor publici în exercitarea funcției, angajatorul va asigura monitorizarea respectării normelor de conduită și respectiv consilierea etică, prin desemnarea consilierului de etică, în condițiile art. 451 – 457 din O.U.G. nr.



57/2019 privind Codul administrativ. De asemenea, angajatorul va asigura spațiul destinat consilierii etice precum și respectarea condițiilor pentru desfășurarea conform legii a consilierii etice.

#### IV.2. Obligațiile angajatorului

**Art. 22** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv de muncă;
- d) să acorde funcționarilor publici, toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de serviciu și din Acordul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte Sindicatul „ȘANSA” în probleme susceptibile a afecta drepturile și interesele funcționarilor publici;
- f) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților, prin dosarul profesional, respectiv dosarul personal, și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- h) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei funcționari publici care s-au îmbolnăvit și nu-și mai pot continua activitatea în acel loc de muncă (conform recomandării medicului de medicină a muncii) sau pentru funcționarii publici care intră sub incidența unor măsuri de reorganizare a activității;
- j) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- k) să inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de funcționari publici afectați, precum și de atenuare a consecințelor acestor concedieri.
- l) să asigure sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.



**Art. 23** Angajatorul are obligația să asigure protecția funcționarilor publici, împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică.

(2) În condițiile art. 427 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile necesare asigurării asistenței juridice în cazul în care împotriva funcționarului public, au fost formulate sesizări sau acțiuni judiciare cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu, cu excepția situației în care instituția este cea care a formulat o sesizare penală sau o acțiune în justiție împotriva funcționarului public. De asemenea, în conformitate cu art. 428 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, autoritatea sau instituția publică este obligată să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit, din culpa autorității sau instituției publice, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

## **CAPITOLUL V**

### **MĂSURI PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ**

**Art. 24** Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop menținerea și ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 25** (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de birouri/servicii și direcții, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Prin organigramă, va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi duse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situațiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții motivate temeinic.

**Art. 26** În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă.

#### **V.1. MĂSURI PENTRU MENȚINEREA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ**



**Art. 27 (1)** Angajatorul are obligația, conform legislației în vigoare să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente adecvate desfășurării muncii, precum și menținerii și îmbunătățirii condițiilor de sănătate și securitate a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea funcționarilor publici în procesul muncii, angajatorul, prin intermediul compartimentelor de specialitate și a tuturor factorilor de decizie, are obligația de a asigura:

- a) efectuarea instructajelor de sănătate și securitate a muncii la începerea activității, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor, precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) asigurarea apei minerale sau a apei plate pe toată perioada anului calendaristic;
- e) asigurarea serviciului de medicina muncii în mod gratuit din partea unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcționare sunt suportate de la bugetul local.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloace de securitate și sănătate a muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp, când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii. Sub acest aspect, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a nu permite introducerea în clădirea instituției a unor substanțe toxice, inflamabile sau explozive;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile pentru fumat special amenajate.

(4) Angajatorul asigură în mod gratuit pentru funcționarii publici, efectuarea controlului medical periodic (anual), sens în care aceștia vor beneficia de categoriile de servicii înscrise în protocolul de colaborare încheiat între instituție și cabinetul de medicina muncii. Funcționarii publici vor beneficia de următoarele investigații: examen clinic general, examen clinic O.R.L., examen clinic oftalmologic, examen clinic neurologic, examen clinic psihologic, iar în cazul în care se constată necesitatea unor investigații suplimentare funcționarii publici vor beneficia și de acestea, urmare a **examenelor clinice mai sus enumerate.**

(5) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, funcționarilor publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a



medicului specialist/de familie și a medicului de medicina muncii, cu avizul Comitetului de Securitate și sănătate în muncă în funcție de posibilitățile instituției.

(6) Instituția va achita contravaloarea dispozitivelor medicale (proteze auditive, ochelari de vedere, proteze ortopedice etc) recomandate expres de medicul specialist sau medicul de medicina muncii în cuantum anual de maxim 2000 lei/salariat funcționar public.

(7) Salariații vor beneficia de prime de asigurare voluntare de sănătate/ servicii medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator. Acestea nu reprezintă avantaje de natură salarială și nu intră în baza de calcul a impozitului pe veniturile din salarii, dacă acestea nu depășesc echivalentul în lei al sumei de 400 euro pe an, per angajat angajat.

(8) Conform prevederilor H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru respectarea lor. Pentru procurarea ochelarilor/ lentilelor de corecție (la recomandarea medicului specialist) se va aloca o sumă de până la 1.500 de lei/ persoană, o dată pe an, sumă ce se va deconta pe bază de documente justificative contabile.

(9) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, respectiv asigurarea sănătății și securității în muncă, în conformitate cu Legea nr. 319/2006, se va aloca prin bugetul local o sumă de bani pentru respectarea prevederilor legale și de mai sus privind asigurarea sănătății și securității în muncă, pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților și respectiv pentru asigurarea unor măsuri de protecție socială, la nivelul instituției și a serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local al comunei Borș.

(10) Angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției a sumelor necesare menținerii și îmbunătățirii condițiilor de sănătate și securitate a muncii.

## V.2. MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art. 28** (1) Încetarea raportului de serviciu are loc în condițiile legii. Este interzisă concedierea ori încetarea raporturilor de servicii ale funcționarilor publici, din inițiativa angajatorului, în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă. În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

(2) În cazul în care Angajatorul intenționează sau urmează să efectueze reduceri de personal, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu Sindicatul cu privire la:



- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi disponibilizați;
- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la disponibilizare;
- atenuarea consecințelor prin recurgerea la măsuri compensatorii și sociale care să vizeze, printre altele, plăți compensatorii, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați, stimularea capacității de muncă în cazul unor situații familiale deosebite, etc.

(3) Din suma alocată conform art. 27 pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților, asigurarea sănătății și securității în muncă, respectiv pentru măsuri de protecție socială, la nivelul instituției și a serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local Borș se pot acorda cu prioritate: ajutoare pentru boli grave sau incurabile, proteze sau alte dispozitive medicale, se pot suporta costurile prestațiilor pentru tratamente, inclusiv transportul pentru salariații proprii și un însoțitor, în limita a 2000 lei per caz/situație.

(4) De asemenea, din suma alocată pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților, asigurarea sănătății și securității în muncă, respectiv pentru măsuri de protecție socială, la nivelul instituției și a serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local Borș conform art. 27 se pot acorda plăți/indemnizații compensatorii pentru concedierea/disponibilizarea funcționarilor publici ca urmare a desființării postului, în limita a 2 salarii de încadrare per salariat, precum și recompensă/gratificație în limita a 2 salarii de încadrare per salariat în cazul pensionării conform legii.

(5) Din suma alocată pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților, asigurarea sănătății și securității în muncă, respectiv pentru măsuri de protecție socială, la nivelul instituției și a serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local comunei Borș, conform art. 27 se pot acorda salariaților ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale sau de forța majoră, în limita a 1000 lei per caz/situație.

(5) În situația unor decese în familia salariatului (sot, soție, copii, părinți) acesta are dreptul la un ajutor de deces conform legislației în vigoare. În cazul decesului salariatului de acest drept beneficiază familia. Instituția va acorda din suma alocată pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților, asigurarea sănătății și securității în muncă, respectiv pentru măsuri de protecție socială, la nivelul instituției și a serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local ale .... conform art. 26, un ajutor suplimentar de atenuare a consecințelor pierderii suferite în limita a 1000 lei per caz/situație.

(6) În conformitate cu art. 426 din O.U.G. 57/2019 privind Codul administrativ, în caz de deces al funcționarilor publici, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat. În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina



autorității sau instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

**Art. 29** Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă, cu sprijinul sindicatului. Repartizarea biletelor de odihnă pentru salariați revin în sarcina conducerii Sindicatului „ȘANSA”.

**Art. 30** (1) Sindicatul „ȘANSA” va organiza o masă festivă sau va acorda cadouri cu ocazia Sărbătorilor Pascale și de Crăciun, a zilei de „8 Martie - Ziua Femeii” și/sau de sfârșit de an, pentru membrii de sindicat, în limita sumelor cuprinse în bugetul de venituri și cheltuieli.

(2) Sindicatul „ȘANSA” va asigura pentru membrii de sindicat, accesul la un pachet de servicii medicale în baza unei colaborări cu o clinică de specialitate, dacă este cazul.....

**Art. 31** La solicitarea salariatului, în limita posibilităților existente, Consiliul local al comunei Borș, poate concesiona un loc de veci în cimitirele administrate de instituție, dacă e cazul....

### V.3. MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

**Art. 32** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 33** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post, promovarea și salariul vor fi stabilite în funcție de pregătire și competență.

**Art. 34** (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acordul lor scris.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art. 35** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de șase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 36** Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

**Art. 37** (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului va fi făcută pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar.

**Art. 38** Angajatorul, împreună cu conducerea Sindicatului „ȘANSA”, hotărăște programul sărbătoririi zilei de 8 Martie, „Ziua Femeii”.





**Art. 39** Femeile, funcționari publici ale instituției, beneficiată de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

## **CAPITOLUL VI**

### **ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTULUI DE SERVICIU**

**Art. 40** Angajarea și încadrarea funcționarilor publici:

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se face prin numirea în funcția publică.

(2) Încheierea raportului de serviciu se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul îndeplinirii condițiilor cerute, aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuală etc., pe bază de concurs sau examen, în condițiile legii.

Raportul de serviciu se încheie în condițiile legii, cu respectarea prevederilor Acordului colectiv de muncă.

(3) Poate fi salariat, funcționar public, în aparatul de specialitate al primarului și în serviciile publice înființate în subordinea Consiliului local al comunei Borș, persoana care îndeplinește cel puțin următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) este apt din punct de vedere medical și psihologic să exercite o funcție publică.

Atestarea stării de sănătate se face pe bază de examen medical de specialitate, de către medicul de familie, respectiv pe bază de evaluare psihologică, organizată prin intermediul unităților specializate acreditate, în condițiile legii;

f) îndeplinește condițiile de studii și vechime în specialitate prevăzute de lege pentru ocuparea funcției publice;

g) îndeplinește condițiile specifice, conform fișei postului, pentru ocuparea funcției publice;

h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni care împiedică înfăptuirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea, amnistia post-condamnatorie sau dezincriminarea faptei;



i) nu le-a fost interzis dreptul de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, prin hotărâre judecătorească definitivă, în condițiile legii;

j) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 3 ani;

k) nu a fost lucrător al Securității sau colaborator al acesteia, în condițiile prevăzute de legislația specifică.

(4) Din comisia de concurs pot face parte, în condițiile legii, liderul de sindicat sau un membru al Biroului executiv/Comitetului sindical al Sindicatului „ȘANSA”, numit de acesta.

(5) Salariații, debutanți în profesie, vor trece printr-o perioadă de probă stabilită în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

**Art. 41** Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu legea, în special cu art. 502 – 527 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

**Art. 42** (1) Recrutarea și selecția, numirea în funcții publice de execuție și în funcții publice de conducere, evaluarea, promovarea și avansarea lor, vor fi făcute în conformitate cu prevederile Codului administrativ, precum și cu alte acte normative în vigoare.

(2) Posturile vacante pot fi ocupate în condițiile legii, și prin transfer și/sau detașare.

## ***CAPITOLUL VII***

### ***EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE***

**Art. 43** (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii, în condițiile art. 485 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual. Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează pentru toți funcționarii publici care au desfășurat efectiv activitate, minimum 6 luni, în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea. De asemenea, evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în mod obligatoriu la modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

**Art. 44** Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și a funcționarilor publici de conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și a modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public.



**Art. 45** Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici cuprinde următoarele elemente:

- a) evaluarea gradului și a modului de atingere a obiectivelor individuale;
- b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.

**Art. 46** Pentru aprecierea gradului de atingere a obiectivelor individuale ale funcționarilor publici se stabilesc indicatori de performanță. Stabilirea obiectivelor individuale și a indicatorilor de performanță trebuie să aibă în vedere corelarea cu atribuțiile și obiectivele instituției în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

**Art. 47** Calificativele obținute în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici sunt avute în vedere la:

- a) promovarea într-o funcție publică superioară;
- b) acordarea de prime, în condițiile legii;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale, pentru funcționarii publici care au obținut calificativul "satisfăcător";
- d) eliberarea din funcția publică.

**Art. 48** Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, precum și de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți se desfășoară cu respectarea metodologiei de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici din Anexa nr. 6 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

## ***CAPITOLUL VIII***

### ***FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ***

**Art. 49** (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

a) Formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale specifice. Aceasta poate fi continuă sau specializată.

b) Perfeționare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor, în vederea creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea atribuțiilor specifice.



c) Program de formare sau perfecționare – ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diplomă de absolvire.

(2) Programele de formare și perfecționare profesională organizate de către furnizorii de formare profesională pot fi desfășurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locații, inclusiv prin intermediul mijloacelor tehnice.

(3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calități de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat și angajator.

**Art. 50** (1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

(2) Instituția are obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(3) Programele de formare specializată destinate dezvoltării competențelor necesare exercitării unei funcții publice de conducere sunt organizate de Institutul Național de Administrație, în condițiile legii.

(4) Instituția are obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

(5) Pe perioada în care urmează programe de formare și de perfecționare profesională, funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice sau cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.

(6) Funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(7) Funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (6), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispozițiilor art. 516 lit. b), d) și e), ale art. 517 alin. (1) lit. g) -j) sau art. 519 alin. (1) lit. e), înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie



contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

(8) Persoanele care au urmat un program de formare și perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției sau autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate din bugetul propriu, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.

(9) Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

**Art. 51** (1) Salariații au dreptul și obligația de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile abilitate și de a propune în mod justificat Angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(2) Sunt considerate cursuri de perfecționare profesională în interesul instituției specializările postuniversitare, în specialitatea administrație publice sau pe profilul specializării funcției angajatului, precum și orice curs organizat de instituții specializate și agreate de angajator dacă sunt pe specialitățile menționate mai sus, când se impune.

(3) Angajatorul va asigura prevederea în bugetul local și va suporta cheltuielile cu perfecționarea și specializarea profesională a fiecărui salariat, prin asigurarea participării acestora, anual, la cursuri de perfecționare profesională și specializare, în condițiile legii.

(4) Suportarea costurilor de către angajator a programelor și formelor de perfecționare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este condiționată de semnarea, de către salariatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă că va lucra în cadrul instituției, cel puțin 3 ani de la terminarea programului, în caz contrar va restitui contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și după caz, a drepturilor salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului; obligația restituirii nu se aplică în situația în care raportul de serviciu încetează din motive neimputabile salariatului.

**Art. 52** (1) Selectarea salariaților pentru participarea la cursurile, seminariile, simpoziioanele, conferințele și alte asemenea manifestari de specialitate, care se desfășoară în străinătate, va fi făcută de către conducerea instituției.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea salariaților de a participa la manifestari prevăzute la alin. (1) sunt: tematica manifestării, atribuțiile specifice ale salariatului propus, relevanța tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obținute.

## CAPITOLUL IX



## RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**Art. 53** Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului de organizare și funcționare a Primăriei comunei Borș, a Regulamentului intern, precum și a Codului de conduită, prin afișare la sediu instituției și pe site-ul acesteia.

**Art. 54** Formele răspunderii juridice administrative sunt răspunderea administrativ-disciplinară, răspunderea administrativ-contravențională și răspunderea administrativ-patrimonială, în condițiile art 563-579 din O.U.G. nr. 57/2019 privind codul administrativ.

**Art. 55** (1) Încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorie prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ-disciplinară, în condițiile art. 568-571 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

(2) În cazul săvârșirii unei abateri disciplinare de către salariați, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

(3) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul funcționar public a săvârșit o abatere disciplinară, precum și condițiile angajării răspunderii sunt prevăzute de art. 490-494 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

**Art. 56** (1) Răspunderea administrativ-patrimonială se angajează în condițiile art. 573 – 579 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, pentru repararea pagubelor cauzate unei persoane fizice sau juridice printr-un act administrativ ilegal sau prin refuzul nejustificat de a rezolva o cerere privitoare la un drept recunoscut de lege sau un interes legitim.

(2) Răspunderea civilă patrimonială a funcționarilor publice se poate angaja în condițiile art 499-500 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

**Art. 57** (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii, salariații răspund contravențional în cazul în care au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Răspunderea contravențională a funcționarilor publice se poate angaja în condițiile art 498 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

**Art. 58** În situația în care salariații comit fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale. În condițiile art. 501 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, în cazul angajării răspunderii penale a funcționarilor publici, pot fi luate măsuri suplimentare asociate acesteia.

**Art. 59** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu vor fi soluționate cât posibil pe cale amiabilă ori de instanțele stabilite conform legii.



(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Angajator și Sindicatul „ȘANSA” se adresează de către reclamant instanței competente.

## **CAPITOLUL X**

### **COMISIA PARITARĂ. COMISIA DE DISCIPLINĂ**

**Art. 60** (1) Comisia paritară este consultată în următoarele situații:

- a) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției și/sau a serviciilor publice din subordinea Consiliului local al comunei Borș;
  - b) la stabilirea oricăror măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;
  - c) la stabilirea programului de lucru de către conducătorul autorității sau instituției publice;
  - d) la soluționarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordurilor colective;
  - e) la identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice;
  - f) alte situații prevăzute de lege
- (2) În exercitarea atribuțiilor, comisia paritară emite avize consultative.
- (3) Comisia paritară monitorizează realizarea prevederilor acordurilor colective încheiate la nivelul unității cu Sindicatul “ȘANSA”.

(4) Comisia paritară prezintă un raport anual cu privire la respectarea prevederilor acordurilor colective încheiate în condițiile legii, precum și la activitatea desfășurată în condițiile alin. (1) și (2), care se publică pe site-ul autorității sau instituției publice.

(5) Constituirea, organizarea și funcționarea Comisiei paritare, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale acesteia se stabilesc conform art. 488 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, respectiv H.G. nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.

**Art. 61** Comisia de disciplină, constituită la nivelul Primăriei comunei Borș, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancțiuni aplicabilă, fie clasarea cauzei).



**Art. 62** Angajatorul emite actul administrativ de sancționare disciplinară în condițiile prevăzute la art. 528 alin. (1) și (2) și art. 532 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, anexând în mod obligatoriu raportul comisiei de disciplină.

**Art. 63** Constituirea, organizarea și funcționarea Comisiei de disciplină, precum și componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale acesteia se stabilesc conform art. 494 și Anexei 7 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

## ***CAPITOLUL XI***

### ***MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI***

**Art. 64** Angajatorul va asigura un spațiu cu titlu gratuit pentru funcționarea Sindicatului „ȘANSA”.

**Art. 65** (1) Membrii Consiliului general al Sindicatului “ȘANSA” au dreptul până la 40 ore lucrătoare pe an, pentru activități sindicale organizate de Sindicatul “ȘANSA” sau de către organizațiile sindicale la care acesta este afiliat. Plata orelor în care membrii Consiliului General desfășoară activități sindicale va fi suportată de către Sindicatul “ȘANSA”

**Art. 66** (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale Sindicatului „ȘANSA” nu li se poate modifica sau nu le poate înceta raportul de serviciu, pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componența organului de conducere al Sindicatului „ȘANSA” și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința Angajatorului.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului „ȘANSA” nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) La solicitarea președintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului „ȘANSA” au acces imediat sau cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

**Art. 67** (1) Membrii aleși în structurile de conducere ale sindicatului, care vor fi scoși din procesul de muncă pentru activități sindicale, pentru o perioadă mai mare de 5 zile, își vor păstra toate drepturile salariale, la reluarea activității.

(2) După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituția este obligată să asigure acestuia funcția deținută anterior sau una echivalentă, cu acordul celui vizat. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în muncă și în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției, în condițiile legii.





**Art. 68** Angajatorul are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului „.....” pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului „ȘANSA”, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

**Art. 69** (1) Președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.

(2) Inițierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul instituției, inclusiv cele referitoare la acordarea drepturilor bănești ale salariaților, se va face cu consultarea Sindicatului „ȘANSA”, în condițiile legii.

**Art. 70** (1) Sindicatul își va desemna reprezentanții în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor, în comisiile de disciplină, în comisiile paritare, în condițiile legii.

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

**Art. 71** (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale cu membrii Consiliului General al Sindicatului „ȘANSA” în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de două ore pe trimestru.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul programului de lucru se aduce la cunoștința Angajatorului, în scris, cu 3 zile înainte.

## ***CAPITOLUL XII***

### ***DISPOZIȚII FINALE***

**Art. 72** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord colectiv de muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al comunie Borș, prin hotărâre.

**Art. 73** Acolo unde se precizează că anumite drepturi sunt acordate conform legii, se face referire la legislația aflată în vigoare în momentul acordării acestora.

**Art. 74** (1) Prezentul Acord colectiv de muncă intră în vigoare de la data semnării și depunerii lui la Comisia paritară, conform legii, și produce efecte pentru toți salariații Angajatorului semnatar, cu statut de funcționari publici, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.

(2) Cotizația plătită de către funcționarii publici, salariați ai instituției care și-au declarat adeziunea scrisă la Sindicatul „ȘANSA” va fi reținută pe statul de plată și virată în contul



nr.RO44CECEBH0131RON0103888, deschis la CEC BANK, CUI 15977659. Cuantumul cotizației este cel stabilit în mod statutar și pentru care salariatul și-a dat acordul scris să i se rețină.

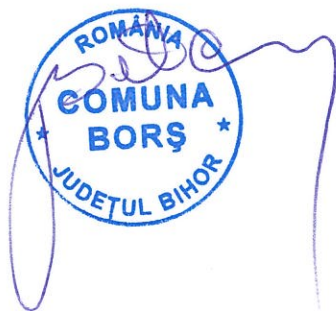
(3) Contribuția, astfel reținută, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, în condițiile legii.

Prezentul *Acord* colectiv a fost a încheiat azi, *08.09.2023* ..... în 3 (trei) exemplare.

**ANGAJATOR:**

**PRIMAR,**

**Ing. BATORI GEZA**



**SINDICAT:**

**Președinte al Sindicatului „SANSĂ”**

**Ec. HERLITSKA MARIANA**



**Reprezentant Salariați,**

**Ec. GARAI VIORICA**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Garai".

