

**CONSILIUL LOCAL
AL MUNICIPIULUI CÂMPULUNG**

**H O T Ă R Ă R E A N R. 121
DIN 30 09 2010**

**privind Contractul colectiv de muncă al Serviciului Public de Administrarea
Domeniului Public și Privat**

Consiliul Local al municipiului Câmpulung întrunit în ședință ordinară în data de 30 09 2010;

Luând în discuție raportul primarului înregistrat sub nr.1443/23 09 2010 prin care se propune aprobarea cheltuielilor rezultate din Contractul Colectiv de Muncă al salariaților din cadrul Serviciului Public de Administrarea Domeniului Public și Privat ;

În conformitate cu prevederile Codului Muncii aprobat prin Legea nr.53/2003, cu dispozițiile Legii nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată și modificată, cu prevederile Legii Sindicatelor nr.54/2003, cu dispozițiile Contractului colectiv de muncă unic la nivelul ramurii de gospodărie comunală, locative și transportul local pe anul 2007 – 2010 coroborate cu prevederile art.36 alin.(2), lit.”a” și „d” alin.(6), lit.”a”, pct.19, din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu Legea Finanțelor Publice Locale nr.273/2006 ;

Ținând cont și de avizele comisiilor de specialitate nr.1 și 5 ale consiliului local ;

În temeiul art.45 din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare ;

H O T Ă R Ă Ș T E :

ART.1. Se împuternicește directorul Serviciului Public de Administrarea Domeniului Public și Privat să semneze Contractul Colectiv de Muncă.

ART.2. Se aprobă cheltuielile rezultate din Contractul colectiv de muncă, negociat și semnat de directorul Serviciului Public de Administrarea Domeniului Public și Privat, cu președintele Sindicatului Liber din Administrația Publică Locală Câmpulung „Primus”, Ungureanu Florian-Stelian.

ART.3. Drepturile izvorâte din acest contract își produc efectele de la data înregistrării contractului la Direcția de Muncă Argeș.

ART.4. Cu aducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri se însărcinează directorul Serviciului Public de Administrarea Domeniului Public și Privat.

ART.5. Prezenta hotărâre va fi afișată și publicată pentru aducerea ei la cunoștință publică și va fi comunicată în termen legal Prefecturii Argeș și Primarului Municipiului Câmpulung.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
BOGDAN-ANGELIN DAVID**

**CONTRASEMNEAZĂ,
S E C R E T A R,
NICOLAE GHINEA**

DN/NB/1EX.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Având în vedere prevederile Codului Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată și modificată, Legii sindicatelor nr. 54/2003, precum și prevederile Contractului Colectiv de muncă unic la nivelul ramurii de Gospodărie Comunală, locativă și transporturi locale pe anul 2007-2010, publicat în Monitorul Oficial al României, partea V, contracte de muncă,

se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. SERVICIUL PUBLIC DE ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC ȘI PRIVAT CÂMPULUNG, cu sediul în municipiul Câmpulung, str. Maior Găldău, nr. 9, reprezentat prin domnul POPESCU LIVIU DANIEL - DIRECTOR, în calitate de angajator,

2. SALARIAȚII SERVICIULUI PUBLIC DE ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC ȘI PRIVAT, numiți în continuare salariați, reprezentați de Sindicatul Liber din Administrația Publică Locală Câmpulung - Primus, înregistrat la Judecătoria Cîmpulung cu nr. 1251/20.06.2005 prin domnul Ungureanu Florian Stelian - președinte.

OBIECTUL CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității unității, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natura să asigure protecția socială a salariaților, preîntâmpinarea conflictelor colective de muncă.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. (1) Prezentul Contract Colectiv de muncă se încheie pe durata de 24 luni.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul Colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acesteia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract Colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Cererea de modificare a Contractului Colectiv de muncă va fi depusă de către reprezentantul Sindicatului Liber din Administrația Publică Locală Câmpulung - Primus la directorul S.P.A.D.P.P. și, respectiv, de către reprezentantul S..P.A.D.P.P. la Sindicatul Liber din Administrația Publică Locală Câmpulung - Primus;

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

Art.4. Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Art.5 (1) Drepturile salariaților SERVICIULUI PUBLIC DE ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC SI PRIVAT Câmpulung, prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă, nu pot să prezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost

stabilite sau care se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrația Publică Locală (F.N.S.A.P.L.).

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

(3) Prin salariați ai Serviciului Public de administrarea Domeniului Public și Privat se înțeleg salariații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată angajați la Serviciul Public de Administrarea Domeniului Public și Privat.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

Art.6. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (de exemplu S.P.A.D.P.P.) se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, inclusiv sâmbăta, duminica sau sărbători legale.

Art.7. (1) Orele prestate, cu aprobarea scrisă a conducerii unității, peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consințământul lor, iar ceea ce depășește 120 de ore/an de persoană dar nu mai mult de 360 de ore pentru care necesită acordul Consiliului Local. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de către conducerea unității.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore / săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție durata timpului de muncă nu poate fi prelungită peste 8 ore /zi și peste 48 ore/săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni, să nu depășească 48 ore /săptămână.

(4) În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea și dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Art.8. Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite de conducerea unității.

Art.9. (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului până la 2 ani beneficiază de reducerea timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot lucra cu ½ normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără să le fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art.10.(1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ – 06⁰⁰, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 15 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

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

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Pentru realizarea unor zile libere în ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare în zilele de sâmbătă, duminica premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

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.

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

- 21 de zile lucrătoare – până la 15 ani vechime;
- 25 zile lucrătoare – peste 15 ani vechime;

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie atât din partea salariaților, cât și din partea conducerii S.P.A.D.P.P. Câmpulung.

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minim 15 zile.

(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 lucrează la S.P.A.D.P.P. Câmpulung, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă sau tratament, va beneficia de concediul de odihnă în perioada în care are bilet, dacă sarcinile acestuia pot fi preluate de alt salariat.

(9) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului: 5 zile;
- căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile;
- nașterea unui copil: 5 zile;
- adopția unui copil: 5 zile pentru tată.

(10) În caz de deces al: soțului/soției, copilului, părinților, socrilor salariatul are dreptul la 3 zile libere plătite; decesul bunicilor, fraților, surorilor salariatul are dreptul la o zi;

(11) Salariații care prestează munci vătămătoare și periculoase ori lucrează în astfel de condiții au dreptul la un concediu suplimentar de odihnă de 3 zile lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.13. Într-un an calendaristic, salariații au dreptul la concediu fără plată până la 90 de zile calendaristice. Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului și pe baza propunerii șefului de compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin compartimentului respectiv nu este perturbată.

ÎNVOIRI

Art.14.(1) La cererea salariatului 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;
- 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, salariatul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, IDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

Art.15.(1) Pentru munca prestată, salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung au dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare gradului sau funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariu sau indemnizația stabilită se vor aplica toate indexările și compensațiile stabilite de lege.

(3) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizație de conducere, conform legii.

(4) Salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung vor beneficia de sporuri de vechime, în funcție de vechime în muncă, după cum urmează:

- de la 3 la 5 ani: 5%;
- de la 5 la 10 ani: 10%;
- de la 10 la 15 ani: 15%;
- de la 15 la 20 de ani: 20%;
- peste 20 de ani: 25%;

(5) Pe lângă sporurile de bază, salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung vor beneficia și de alte sporuri și facilități, după cum urmează:

- a) spor de 15% pentru orele lucrate în timpul nopții, în condițiile art.10;
- b) spor de 100% din salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

Art.16. Pe parcursul anului calendaristic, salariații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată angajați la S.P.A.D.P.P. beneficiază de premii, stimulente și facilități, după cum urmează:

- a) un premiu anual, egal cu salariul mediu lunar de bază realizat în anul pentru care se face premiarea, calculat conform legislației în vigoare. Plata acestuia se va face în luna ianuarie a anului următor;
- b) salariații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată angajați la S.P.A.D.P.P. vor beneficia de serviciile medicului de medicina muncii al unității, conform legii;
- c) salariații cu contract de muncă angajați la S.P.A.D.P.P. Câmpulung vor beneficia de intrare gratuită la bazele de agrement și recreere ale unității, pe baza legitimației de serviciu a salariaților unității precum și familiile acestora (soț, soție, copii, părinți).

Art.17.(1) Toate drepturile bănești convenite salariaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, angajați la S.P.A.D.P.P. Câmpulung se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale unității.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea angajatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

Art.18.(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) Instituția va asigura participarea angajaților la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale, conform legii.

(3) Salariații și membri familiilor lor pot beneficia de bilete de tratament și de odihnă recuperatorie în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat. Beneficiarii билетelor de tratament balnear și odihnă recuperatorie din unitate vor suporta o contribuție bănească, diferențiată în funcție de salariul de bază și în funcție de sezon, contribuție aprobată în baza grilei Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, diferența fiind suportată din bugetul asigurărilor sociale. Procurarea și repartizarea билетelor pentru salariați cade în sarcina conducerii sindicatului, cu sprijinul conducerii unității.

CAPITOLUL IV OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR Secțiunea I. Obligațiile salariaților

Art.19. Salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung sunt obligați să îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice faptă care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art.20. Salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung au obligația ca, în cadrul serviciului, să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.21.(1) Orice salariat al S.P.A.D.P.P. Câmpulung, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale ori de natura să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, salariatul are obligația de a aface cunoscut, în scris, conducerii instituției motivul refuzului său de a aduce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine.

Art.22. Salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care i-au cunosțință în exercitarea funcțiilor lor.

Art.23.(1) Salariații S.P.A.D.P.P. Câmpulung sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească la serviciu în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

(2) Salariatul are obligația de a anunța conducerea unității în maxim 3 zile din momentul în care intră în concediu medical..

(3) Conducerea unității alături de conducerea Sindicatului Liber din Administrația Publică Locală Câmpulung - Primus, printr-o comisie, își rezervă dreptul de a verifica veridicitatea

concediului medical, iar în cazul în care se constată că acestea nu este veridic să refuze plata acestuia.

Art.24. Salariații se obligă să cunoască și să respecte prevederile Regulamentului de Ordine Interioară al S.P.A.D.P.P. Câmpulung.

Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor prevăzute în Regulamentul de Ordine Interioară dă dreptul angajatorului să aplice sancțiunile disciplinare prevăzute de lege.

Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea șefului ierarhic, respectându-se procedura legală.

Secțiunea II. Obligațiile angajatorului

Art.25. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra 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 Contractului Colectiv de Muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte sindicatul în problemele susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- f) să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din acestea;
- 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 condiții de muncă specifice pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează, conform legii;
- j) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri.

CAPITOLUL V CONDIȚIILE DE MUNCĂ SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.26. Părțile se obligă să depună orice efort necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

Art.27. Conducerea S.P.A.D.P.P. are obligația, prin șefii de birouri, servicii sau compartimente, să asigure o organizare rațională a muncii, în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare serviciu în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă.

Art.28.(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a susține fonduri îndestulătoare menite să asigure:

- a) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (vestiar, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, locuri pentru fumat, etc.);
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, temperatură, aerisire, etc.) menite să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp, în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate;

- c) dotarea fiecărui salariat cu mijloace suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea achiziționării unei ținute de lucru și de protecție, plătite integral din buget;
- d) asigurarea transportului în cazul delegării în alte localități, cu mijloacele auto ale angajatorului;

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducerea unității.

Art.29. Unitatea, împreună cu sindicatul, se vor preocupa de îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art.30.(1) Conducerea unității va asigura, la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, conform legislației în vigoare, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care îl ocupă sau pe care ar urma să-l ocupe, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

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

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale.

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

(5) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată, fără motive întemeiate, potrivit alineatului (1) și (3), constituie abatere disciplinară și se va sancționa conform legii.

Art.31.(1) Salariaților li se acordă lunar drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii, conform legislației în vigoare.

(2) Drepturile lunare speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii se vor acorda numai pentru timpul efectiv lucrat;

(3) Drepturile speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii se finanțează din titlul 20 – „cheltuieli materiale și servicii”. Aceste drepturi nu afectează fondul de salarii și se impun regulilor de impozitare prevăzute de Codul fiscal.

SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Art.32.(1) S.P.A.D.P.P. Câmpulung are obligația, conform normelor de securitate și sănătate a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecție a muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, S.P.A.D.P.P. Câmpulung are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate și sănătate a muncii, atât la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor, precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) echipamentul de protecția muncii necesar atât pentru sezonul rece, cât și pentru perioada de vară pentru personalul contractual angajat pe perioadă nedeterminată;
- e) anual, vaccinarea salariaților împotriva epidemiilor și a epizotiei;
- f) asigură apa minerală sau plată conform prevederilor legale în vigoare;

(3) Salariații 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 protecția muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le mențină în perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp șeful ierarhic când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze, sau orice altă defecțiune care ar putea conduce la accidente sau incendii și să nu permită introducerea în unitate a substanțelor toxice sau explosive;
- e) fumătorii trebuie să utilizeze locurile special amenajate în cadrul unității;
- f) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în alte situații care periclitează viața sau sănătatea salariaților sau a altor cetățeni, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă, la acțiuni de intervenție, în măsura nevoilor unității.

(4) Salariații beneficiază de sporuri pentru condiții vătămătoare și periculoase, după cum urmează:

a) spor de 15 % aplicat la salariul de bază:

- Personalul care efectuează lucrările de colectare, încărcare – descărcare și transport a reziduurilor stradale, inclusiv depozitarea reziduurilor în rampa de gunoi;
- Personalul care curăță WC-ul public, încasează direct taxele pentru folosința acestora;
- Controlorii prestatori de servicii (șefi de formație, șefi de servicii) care participă la lucrările executate de personalul din subordine;
- Șoferii de pe utilaje de colectat și transport gunoi la și în rampele de gunoi;
- Personalul care efectuează lucrări de deszăpezire;
- Personalul care lucrează la instalațiile de preparare a amestecurilor asfaltice, asfaltului turnat și bitumului topit, întinderea manuală a acestora; executarea sub circulație a altor lucrări de întreținere și reparație a părții carosabile a străzilor sau marcaje rutiere a părții carosabile a străzilor sau marcaje rutiere pe carosabil, în condiții de zgomot, trepidații și gaze nocive;
- Personalul care transportă cadavre în cimitire la înhumări – deshumări

b) spor de 10 % aplicat la salariul de bază:

- Conducătorii de autoutilaje și transportoare asfalt care participă la activitatea de întindere a asfaltului;
- Personalul muncitor la spații verzi care lucrează pe arterele de circulație intense în condiții de zgomot și personalul care efectuează lucrări de întreținere a spațiilor verzi și serelor;
- Muncitorii care repară utilajele și recipientii de colectat și transport gunoi;
- Personalul care efectuează activitatea continuă de ascuțire prin polizare și șlefuire;
- Personalul care manipulează sau lucrează cu substanțe toxice încadrate în grupa III și IV de toxicitate, utilizate la protecția plantelor și carantina fitosanitară ;
- Personalul care lucrează minim 4 ore la calculator

c) spor de 7 % aplicat la salariul de bază:

- Personalul cu activitate continuă de sudură electrică și autogenă, dacă aceste lucrări se efectuează în spații închise;
- Personalul care lucrează la prepararea la locul de muncă a vopselelor, grundurilor, miniu de plumb și alte substanțe toxice, precum și cele care utilizează aceste substanțe prin pulverizare sau pensulare;

d) spor de 5 % aplicat la salariul de bază:

- Personalul care efectuează lucrări de montări, reparații, întreținere instalații de semaforizare și indicatoare de circulație, pozări de stâlpi pe trotuar în condiții de zgomot, trepidații, pericol de electrocutare, gaze de eșapament;
- Personalul care lucrează la instalații și echipamente producătoare de zgomot și trepidații (pompe, compresoare, motoare, turbine, etc.);
- Personalul care lucrează la aparatele de multiplicat.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.33.(1) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, al salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul sindicatului.

(2) Salariatul care a fost pensionat pentru o incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat obligatoriu în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă. De aceleași drepturi beneficiază și salariatele care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea copilului până la 2 ani.

(3) În vederea obținerii unui randament cât mai ridicat la locul de muncă, angajatorul va asigura în fiecare zi lucrătoare, pentru fiecare salariat, o masă caldă servită în incinta instituției, în valoare de 13 lei / salariat / zi lucrătoare.

În măsura în care, această obligație nu va putea fi îndeplinită în natură, angajatorul, odată cu salariul, va plăti fiecărui angajat pentru fiecare zi lucrată în cursul lunii anterioare suma de 13 lei, sumă netă.

(4) Nu beneficiază de prevederile aliniatului 3 salariații care se află în una din următoarele situații:

- a) concediu fără plată;
- b) absențe nemotivate;
- c) concediu medical.

CAPITOLUL VI MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.34.Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art.35.(1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență.

(3) Criteriile sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art.36.(1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități. De asemenea, pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, munca pe timpul nopții este interzisă la S.P.A.D.P.P. Câmpulung.

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

Art.37. În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de 6 ore sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art.38. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și concedii pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

Art.39. Încadrarea femeilor în muncă, după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului, se va face pe același post.

Art.40.(1) Este interzisă concedierea, desfacerea contractului individual de muncă al salariaților S.P.A.D.P.P. Câmpulung în perioada în care se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, vor fi protejate în cazul în care se propun reduceri de personal.

(3) Conducerea unității se obligă să respecte dispozițiile O.U.G. nr. 65/2005 privind modificările și completările L. nr. 53/2003 – Codul Muncii, prevederile O.U.G. nr 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă și L. nr 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

CAPITOLUL VII RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art.41. Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului de Ordine Interioară.

Art.42.(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

(2) Angajatorul poate aplica sancțiunea disciplinară de suspendare a drepturilor menționate în prezentul contract colectiv de muncă pe o perioadă de 1-3 luni de la data constatării.

Art.43. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

Art.44.(1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc, din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modalitatea și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților contractante sunt cele prevăzute de lege.

Art.45.(1) Pentru faptele care constituie contravenție, angajatorul suportă sancțiunile prevăzute de lege.

(2) În situația în care angajatorul comite fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, va suporta răspunderea penală conform prevederilor legale.

Art.46.(1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau ale Contractului Colectiv de muncă vor fi soluționate de către instanțele satabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Director și Sindicatul Liber din Administrația Publică Locală Câmpulung - Primus se adresează de către reclamant Judecătoriei Câmpulung.

Art.47. Se consideră abateri comise de către salariați următoarele fapte:

a) Absentarea nemotivată

În cazul în care angajatul a absentat nemotivat 3 zile consecutiv sau cumulează 5 zile absențe nemotivate în cursul unei luni calendaristice, se va aplica sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă fără preaviz.

b) Întârzieri la programul de lucru

Când un salariat va întârzia până la 15 minute va fi pontat cu o oră mai puțin; pentru întârzieri până la o oră va fi pontat cu două ore mai puțin; pentru întârzieri până la două ore va fi pontat cu patru ore mai puțin; pentru întârzieri peste două ore nu va mai fi primit la program decât în cazuri speciale, motivate temeinic.

c) Neutilizarea timpului de lucru în scop productiv (părăsirea locului de muncă înainte de terminarea programului, executarea de lucrări în interes personal, etc.)

d) Inducerea în eroare a șefilor ierarhici cu privire la prezența în unitate, timpul efectiv lucrat sau îndeplinirea sarcinilor de lucru

- e) Practicarea jocurilor de noroc în timpul serviciului
- f) Distrugerea sau deteriorarea din culpă a materialelor, utilajelor și instalațiilor, risipa de materii prime și materiale
- g) Comportarea necuvincioasă în cadrul colectivului
- h) Dormitul în timpul programului
- i) Fumatul în alte locuri decât cele special amenajate
- j) Nerespectarea normelor de tehnică a securității muncii și normelor P.S.I.
- k) Prezența la serviciu sub influența alcoolului sau aducerea de băuturi alcoolice la locul de muncă
- l) Sustragerea de bunuri materiale
- m) Provocarea de pagube materiale prin care serviciul are de suferit
- n) Utilizarea în mod intenționat de dispoziții false în desfășurarea activității, precum și abuzurile în serviciu
- o) Comiterea de acte de violență gravă sau deosebit de gravă în relațiile cu alți salariați ai serviciului
- p) Falsificarea de acte și documente ale serviciului
- q) Punerea în pericol prin acte deliberate sau imprudențe grosolane a securității unității și a personalului acestuia
- r) Părăsirea în mod repetat a locului de muncă fără acordul șefilor direcți
- s) Folosirea bunurilor serviciului în alte scopuri decât cele ale producției
- t) Nerespectarea dispozițiilor primite de la șefii ierarhici superiori
- u) Alte fapte ce constituie încălcări ale prevederilor Regulamentului de Ordine Interioară și nu contravin prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE

Art.48. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli al S.P.A.D.P.P. Câmpulung, care se aprobă de către Consiliul Local Câmpulung, prin hotărâre.

Art.49. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare de la data înregistrării la Direcția pentru Dialog, Familie și Solidaritate Socială a județului Argeș și produce efecte pentru toți salariații instituției, inclusiv pentru conducerea unității, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat.

**SERVICIUL PUBLIC DE ADMINISTRAREA
DOMENIULUI PUBLIC ȘI PRIVAT
DIRECTOR,
POPESCU LIVIU DANIEL**

**SINDICAT,
PREȘEDINTE,
UNGUREANU FLORIAN STELIAN**

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
BOGDAN-ANGELIN DAVID**