

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
DIN PRIMĂRIA TÂRGU SECUIESC
Nr. _____ / _____

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI TÂRGU SECUIESC
Nr. _____ / _____

MODEL

ACORD / CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

CAPITOLUL I

În baza:

- Legii nr.53/2011 privind Codul Muncii, cu completările și modificările ulterioare;
- Legea Dialogului Social nr.62/2011,
- Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 privind Codul Administrativ
- Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective,
- Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr.153/2017, se încheie prezentul Acord/Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **MUNICIPIUL TÂRGU SECUIESC**, cu sediul în municipiul Târgu Secuiesc, Piața Gábor Áron nr.24, județul Covasna, reprezentat prin domnul **PRIMAR BOKOR TIBERIU**, în calitate de angajator,

și

2. **REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR** (funcționari publici și angajații cu contract individual de muncă) **DIN CADRUL PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI TÂRGU SECUIESC**, respectiv doamna **Tóth Ibolya** - Compartiment de resurse umane și control comercial, domnul **Mátyus Kálmán** – director executiv DAS, domnișoara **Kolumbán Boglárka**, consilier juridic din cadrul Compartimentului juridic, numiți în continuare salariați.

Obiectul Acordului/Contractului Colectiv de Muncă

Prezentul Acord/Contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

Prezentul Acord/ Contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați în funcțiile publice din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Târgu Secuiesc, funcționari publici și personal angajat cu contract individual de muncă.

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord/contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului acord/contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL II Dispoziții generale

Art. 1.(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract/Acord colectiv de muncă la nivelul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc pe o perioadă de **2 ani** se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea prezentului acord/contract colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) Prezentul acord/contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical/ salariat și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2. Prevederile prezentului acord/contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte la nivelul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc.

Art. 3. Prezentul acord/contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă/raportului de serviciu;

- condițiile de muncă și protecția muncii;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- alte măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora;

- formarea și perfecționarea profesională;

- obligațiile și drepturile salariaților.

Art. 4. (1) Orice cerere de modificare a prezentului acord/contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se va comunica în scris celeilalte părți semnatare și se va înregistra la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificările intervenite vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

Art. 5. Suspendarea și/sau încetarea acordului/contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Art. 6. (1) Aplicarea prevederilor acordului/contractului colectiv de muncă se fac potrivit prevederilor legale în vigoare aplicabile, iar interpretarea conținutului acordului/contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul clauzelor se vor interpreta în favoarea salariaților.

Art. 7. Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă.

Art. 8. Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului acord/contract colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții salariaților, astfel încât salariații să ia la cunoștință de conținutul lor.

Art. 9. (1) Angajatorul și reprezentanții salariaților din unitate, sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în situațiile referitoare la relațiile de muncă/raporturile de serviciu.

(2) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

Art. 10. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 9 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de către persoana fizică care se consideră prejudiciară.

Art. 11. (1) Reprezentanții angajatorului semnatare ale prezentului acord/contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor acordului/contractului colectiv de muncă vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.

Art. 12 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord/contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

Art. 13. (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului acord/contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii. Fac excepție prevederile legale exprese aplicabile sectorului bugetar.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 14. (1) Prezentul acord/ contract colectiv de muncă se încheie pentru o perioadă de **2 ani**.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță prezentul acord/contract de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește până la semnarea unui nou contract, cu încă 1 an.

(3) Cu cel mult 60 de zile înaintea de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii acordului/contractului colectiv de muncă, potrivit prevederilor legale.

(4) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare în bugetul local.

(5) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite prin Legea nr. 153/2017.

(6) Prevederile contractelor individuale de muncă se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului acord/contract colectiv de muncă, conform legii, codului muncii, cu excepția prevederilor din contractele individuale de muncă mai favorabile.

CAPITOLUL III

Condiții de muncă și protecția muncii

Art. 15 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unei sistem adecvat de muncă, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 Codul muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 183 și următoarele din Codul muncii se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

- angajatorul sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a.) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților;

b.) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, nominalizând personalul cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă;

c.) măsuri de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă;

d.) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților salariaților semnatare ale prezentului acord/contract;

Art. 16 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, acesta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 17 (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 18 (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a.) evitarea riscurilor;

b.) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c.) combaterea riscurilor la sursă;

d.) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de protecție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e.) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

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

g.) planificarea prevenirii;

h.) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i.) aducerea la cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 19 (1) Angajatorul răspunde de organizarea a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul și sănătate în muncă.

Art. 20 Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 21 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de legislația în vigoare de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătatea în muncă și cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 22 (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 23 (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 24 Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 25 Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 26 Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 27 (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii corespunzătoare.

Art. 28 Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, care impun recomandarea medicului de medicina muncii și în funcție de credite bugetare alocate.

Art. 29 Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator la nivelul unității

Art. 30 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către același părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

(3) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

Art. 31 (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt în limita surselor bugetare alocate.

(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesare, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 32 (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiela sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

Art. 33 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurarea a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, în ceea ce privește consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

Art. 34 Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art. 35 (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților salariaților semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 36 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul acord/contract colectiv de muncă, părțile semnatare vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilire și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, aparențe națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitatea sindicală.

(3) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajaților.

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la data de 7 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

Art. 37 (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal trebuie să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în cadrul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc.

(2) Drepturile salariale cuprind:

(a) Premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituțiilor sau autorităților publice, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile și soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget. Aceste premii se acordă potrivit art. 26 a Legii 153/2017;

(b) Clasele de salarizare și gradațiile pe baza cărora se stabilesc tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele cinci gradații, respective clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

c) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat conform art.16 din Legea nr. 153/ (2) Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (1).

(3) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

(4) Indemnizația de concediu se acordă și se calculează conform prevederilor art. 150 din Codul Muncii.

Art. 38. Pentru locurile de muncă unde sunt condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică, sporurile se stabilesc în condițiile legii în baza buletinelor și avizelor de expertizare a condițiilor și locurilor de muncă.

Art. 39. (1) Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru își desfășoară activitate în timpul nopții, 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, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție, sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător.

c) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

d) În situații excepționale, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu acordul reprezentanților salariaților.

e) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile lit.d) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art.120 alin.(2) din Codul Muncii.

f) În cazul unor lucrări urgente a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-a produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

g) Pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% care va face parte din salariul de bază.

h) Sporul de vechime se acordă potrivit prevederilor Legii nr. 153/2017, de acest spor beneficiind toți salariații instituției;

i) Sporuri specifice, conform prevederilor legale și prezentului CCM.

(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare

Art. 40. (1) Alte drepturi de personal:

a) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen pe baza Regulamentului ce cuprinde principiile generale

b) Posturile vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate, conform legii.

c) Angajarea personalului prin cumul de funcții în cazul în care o parte din programul funcției cumulate se suprapune celui corespunzător funcției în care este încadrat se face cu acordul conducerii unității la care persoana în cauză are funcția de bază.

(2) exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile generale și specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, pe o perioadă de maxim 6 luni într-un an calendaristic dacă în statut sau legi speciale nu s-a prevăzut altfel. În

mod excepțional perioada de 6 luni poate fi prelungită cu încă maxim 6 luni dacă în statute și legi speciale nu se prevede altfel.

(2a) În perioada prevăzută la alin. (2), persoana beneficiază de salariul de bază aferent funcției de conducere respective.

(3) Plata chetuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace de transport cu aprobarea conducătorului unității

(4) Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

Art.41. În conformitate cu Legea 153/2017 salariații din cadrul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc vor beneficia, în baza buletinelor și a avizelor de expertizare a locurilor de muncă, de un spor de 15% reprezentând sporul de condiții vătămătoare, aprobat de Consiliul local al municipiului Târgu Secuisc.

Art. 42. Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul reprezentanților salariaților semnatare și patronale semnatare ale prezentului Acord/Contract individual de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

Art. 43. (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art. 44. (1) Majorarea salariilor se face potrivit legii pentru toate categoriile de salariați.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea indexării/majorării.

Art. 45. (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

Art. 46. Angajatorul este obligat să țină evidența prestării activității de către salariați prin înființarea registrului de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege. De asemenea, se obligă să elibereze la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitatorului, asigurând confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL V

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.47 Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește atribuțiile și sarcinile de serviciu.

Art.48 Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.

Art. 49 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 50 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția că media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzută la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Art. 51 (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Pentru personalul care lucrează în ture se asigură, cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal, sâmbătă și duminică.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul reprezentanților salariaților semnatare ale prezentului accord/contract colectiv de muncă.

Art. 52 Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților.

Art. 53 Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 54 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă, cu respectarea art. 112 și 114 din Codul Muncii.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizată este împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care personalul se află simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 107 și 109 din Codul Muncii.

Art. 55 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților salariaților din unitate consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul.

Art. 56 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânală este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorului este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este 32 de ore.

(6) Compensarea cu timpul liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximă 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul de muncă.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial sau prin cumul de funcții.

Art. 57 Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 58 (1) În funcție de atribuțiile stabilite în fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă, cu acordul reprezentanților salariaților.

(2) În cadrul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc, normativul minimal de personal se stabilește de comun acord între autoritățile competente și reprezentanții salariaților semnatare ale prezentului accord/contract colectiv de muncă.

(3) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normelor de muncă, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(4) Examinarea și reexaminarea normelor de personal și normelor de muncă se fac de către o comisie mixtă paritară angajator- reprezentanții salariaților semnatare ale prezentului accord/contract colectiv de muncă, constituită în acest scop.

Art. 59 (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie
- Prima și a doua zi de Paște, conform apartenenței religioase;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
- Adormirea Măicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sf. Andrei;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Personalul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc poate beneficia, în fiecare an calendaristic, de două zile libere în data de :

- 15 martie,
- 1 noiembrie, cu recuperarea acestora.

(3) Modalitatea de recuperare se realizează astfel: în perioada imediat următoare datelor de 15 martie, respectiv 01 noiembrie, persoana care a beneficiat de ziua liberă va efectua în mod suplimentar câte o oră de muncă, față de programul normal de lucru, până la complinirea celor 8 ore.

Art. 60 (1) La locurile de muncă cu activitatea specifică se pot stabili forme speciale de organizare a activității, după caz, în ture, 12/24 ore, cu acordul reprezentanților salariaților ale prezentului acord/contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activităților unității.

Art. 61 (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Art. 62 Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art. 63 (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după- amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezență.

Art. 64 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

Art.65 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anul stabilită prin prezentul acord/contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă conform legislației în vigoare.

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare.

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.

(5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

Art. 66 Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

Art. 67 (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul muncii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu la cererea angajatului.

Art. 68 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 69 Salariații încadrați în gradul de invaliditate, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare, conform prezentului acord/contract colectiv de muncă.

Art. 70 Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului acord/contract colectiv de muncă.

Art. 71 (1) Conform art. 152 Codul Muncii coroborat cu art. 24 alin 1 și 2 din HG 250/1992 (r1) salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite.

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;

b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil;

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului, copii, părinți, bunici, rude până la gradul II;

e) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual, la recomandarea medicului de medicina muncii;

f) donatorii de sânge, conform legii;

g) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.

(2) Angajații vor beneficia de concediu pentru formare profesională conform art. 154 – 158 din Codul Muncii.

(3) Angajații vor beneficia de concediu fără plată conform H.G. nr.250/1992.

CAPITOLUL VI

Protecția socială a salariaților

Art. 72 În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea reprezentanților salariaților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională.

Art. 73 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;

b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;

d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;

e) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;

b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, recalificare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 74 (1) În cazul în care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 45 zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 74 din Codul Muncii, are obligația să anunțe în scris despre aceasta reprezentanții salariaților semnatare ale prezentului contract, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 5 zile.

(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 75 (1) În caz de reorganizare a activității autorității sau instituției publice, funcționarii publici vor fi numiți în noile funcții publice sau, după caz, în compartimentele rezultate, în următoarele cazuri:

- a) se modifică atribuțiile aferente unei funcții publice mai puțin de 50%;
- b) sunt reduse atribuțiile unui compartiment;
- c) este schimbată denumirea funcției publice fără modificarea în proporție de peste 50% a atribuțiilor aferente funcției publice;
- d) intervin modificări în structura compartimentului.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) se face cu respectarea următoarelor criterii:

- a) categoria, clasa și, după caz, gradul profesional ale funcționarului public;
- b) îndeplinirea condițiilor specifice stabilite pentru funcția publică;
- c) să fi desfășurat activități similare.

(3) Reducerea unui post este justificată dacă atribuțiile aferente acestuia se modifică în proporție de peste 50% sau dacă sunt modificate condițiile specifice de ocupare a postului respectiv, referitoare la studii.

(4) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

Art. 76 La încetarea raportului de serviciu funcționarul public își păstrează drepturile dobândite în cadrul carierei, cu excepția cazului în care raportul de serviciu a încetat din motive imputabile acestuia.

Art. 77 (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

(2) În cazul decesului salariatului, a soțului/soției sau a unui copil aflat în întreținere unitatea va acorda un ajutor conform Legii bugetului asigurărilor de stat prin Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

Art. 78 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal, care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate,

persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică Inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților salariaților din unitatea semnată ale prezentului acord/ contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene apariția acestor boli.

Art. 79. Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, Inspectoratului teritorial de muncă .

Art. 80 Contravaloarea deplasării salariaților cu mijlocele de transport, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator, în limita bugetului aprobat pentru această destinație.

Art. 81 Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

Art.82 Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de muncă.

CAPITOLUL VII

Formarea profesională

Art.83 (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității), în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art.84 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale

Art.85 Angajatorul are obligația se prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor perfecționare profesională a funcționarilor publici organizată la inițiativă ori în interesul autorității sau instituție publice.

Art.86 Pe perioada în care funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- organizate la inițiativă ori în interesul autorității sau instituție publice;
- urmate la inițiativă funcționarului public, cu acordul conducătorului instituției.

Art.87 Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul instituției studiile universitare sau studiile de doctorat.

Art.88 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de forme profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art.89 (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații conform legii.

(2) Participarea la cursuri se va face în baza evidențelor furnizate de Serviciul Resurse Umane cu avizul scris al reprezentanților salariaților.

(3) Cheltuielile cu participarea (transport, cazare, masa, taxa de participare) la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

Art.90 (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anul de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentantului salariaților semnată a prezentului acord/contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu avizul reprezentanților salariaților semnată a prezentului acord/contract colectiv de muncă.

Art.91 (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților salariaților semnată a prezentului acord/contract colectiv de muncă, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

CAPITOLUL VIII

Drepturile salariaților și a reprezentanților acestora și alte facilități

Art.92 Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art.93 (1) Reprezentanții salariaților semnată a prezentului accord/contract participă la ședințele de lucru la nivelul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc.

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

Conducerea instituției va depune toate diligențele pentru obținerea sumelor necesare la aprobarea bugetului. La data semnării contractului angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând quantumul bănesc al drepturilor câștigate.

Art. 94 (1) Orice modificare a organigramei, a statului de funcții și a bugetului trebuie să se facă prin consultarea reprezentanților salariaților semnată al prezentului acord/contract.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților salariaților semnată ale prezentului accord/contract colectiv de muncă documentele necesare susținerii activității de reprezentare.

Art.95 Unitățile, așa cum sunt definite în sensul prezentului acord/contract colectiv de muncă, se obligă să asigure în incinta lor, gratuit, pentru activitatea reprezentanților salariaților spațiul, mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității.

Art.96 (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de către reprezentanții salariaților semnată ale prezentului acord/ contract colectiv de muncă de a susține și de a

participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Art.97 Salariații vor beneficia pe bază de legitimație de serviciu de următoarele facilități:

a) 50% din valoarea biletelor de intrare al evenimentelor/spectacolelor proprii al Casei de cultură Vigado, Teatrul orășenesc,

b) 50% din valoarea taxei de înscriere a Biblioteca municipal Báro Wesselényi Miklós?

c) 50% din valoarea biletelor/abonamentelor practice la Baza Sportivă a municipiului Târgu Secuiesc.

CAPITOLUL IX **Dispoziții finale**

Art.98 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului acord/contract colectiv de muncă.

Art.99 Conducerea Primăriei municipiului Târgu Secuiesc are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului Acord/CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul local al municipiului Târgu Secuiesc, prin hotărâre.

Art.100 Aplicarea prevederilor acordurilor/contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii. Deciziile luate fără consultarea/avizul reprezentanților salariaților, vor fi lovite de nulitate, în condițiile legii.

Art.101 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul acord/contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art.102 Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului acord/contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

Art.103 Administrația va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative, de natură să îmbunătățească prevederile prezentului acord/contract colectiv de muncă.

Art.104 Prevederile prezentului acord/contract colectiv de muncă ce se aplică angajaților din cadrul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare aplicabilă sectorului bugetar, sunt lovite de nulitate absolută.

Art.105 Prezentul acord/contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare originale își produce efectele de la data înregistrării la Direcția de Muncă și Protecție Socială a Județului Covasna și produce efecte pentru personalul din cadrul Primăriei municipiului Târgu Secuiesc precum și pentru Primarul, Viceprimarul și Secretarul municipiului Târgu Secuiesc.

Art.106 Prezentul Contract colectiv de muncă conține un număr de 20 de pagini și a fost aprobată de către Consiliul local al municipiului Târgu Secuiesc prin HCL nr...../2019.

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI
TÂRGU SECUIESC
PRIMAR
BOKOR TIBERIU

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
TÓTH IBOLYA
MÁTYUS KÁLMÁN
KOLUMBÁN BOGLÁRKA

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
Kiss Levente Csaba

SECRETAR GENERAL
Tóth Csilla Enikő