



Nr. 1207/101-07-2021

Dosar

Sindicatul Salariaților - Funcționari Publici și Personal Contractual din Administrația Publică a Județului Mureș

Nr. 478/30-06-2021

ACORD COLECTIV / CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul prevederilor Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare se încheie prezentul acord colectiv / contract colectiv de muncă între următoarele părți:

1. **Consiliul Județean Mureș**, cu sediul în municipiul Tîrgu Mureș, P-ța Victoriei, nr.1, județul Mureș reprezentat prin domnul **Péter Ferenc** - **Președintele Consiliului Județean Mureș**, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”

și

2. **Funcționarii publici și personalul contractual** din aparatul de specialitate al **Consiliului Județean Mureș**, reprezentați prin **Sindicatul Salariaților-Funcționari Publici și Personal Contractual** din **Administrația Publică a Județului Mureș**, denumit în continuare „**sindicat**”, cu sediul în municipiul Tîrgu Mureș, str. Primăriei, nr.2, județul Mureș, reprezentat prin **Moldovan Silvia** - lider și membrii desemnați pentru participare la negocieri,

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul acord colectiv / contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici/angajaților, desfășurarea corespunzătoare a activității angajatorului, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă.

Obiectul prezentului acord colectiv/contract colectiv de muncă îl constituie 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, precum și măsuri referitoare 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/contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Executarea prezentului acord colectiv/contract colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate, atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.2. (1) Prezentul acord colectiv/contract colectiv de muncă se încheie pe durată de doi ani.

(2) Dacă părțile nu denunță acordul colectiv/contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou acord colectiv/contract colectiv de muncă, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului acord colectiv/contract colectiv de muncă se face numai prin acordul de voință al părților și 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) Modificările aduse acordului colectiv/contractului colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional la contract, semnat de către părți, care produce efecte de la data înregistrării și numai pentru viitor.

(4) Conducătorul instituției, la solicitarea reprezentantului legal al Sindicatului, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte de începerea negocierilor, toate informațiile care stau la baza modificării acordului colectiv/contractului colectiv de muncă.

Art.4. Suspendarea și încetarea acordului colectiv/contractului colectiv de muncă are loc potrivit dispozițiilor legale în materie.

Art.5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord colectiv/contract colectiv de muncă nu pot reprezenta cauză a reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau vor fi stabilite prin acord colectiv/contract colectiv de muncă încheiate la nivelul Federației sau Confederației la care Sindicatul este afiliat.

(2) În situația în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord/contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa acordul/contractul colectiv de muncă.



CAPITOLUL II.

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.6. (1) Părțile se obligă să depună orice efort necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele privind sănătatea și securitatea muncii, asigurând angajaților condiții cât mai bune de muncă, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art.7. (1) Conducătorul instituției are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, astfel ca angajații să-și poată realiza sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a personalului pe linie de sănătate și securitate a muncii.

Art.8. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a constitui în bugetul propriu al Consiliului Județean Mureș, fonduri îndestulătoare menite să asigure:

- dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea echipamentului de lucru specific locului de muncă, în conformitate cu prevederile legale;
- un microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp;
- un mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui salariat;
- dotarea fiecărui birou cu mobilier ergonomic, aparatură de birotică, echipamente;
- amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (grupuri sanitare, săli de repaus);

(2) Salariații sunt obligați să se prezinte la serviciu în ținută vestimentară decentă, corespunzătoare funcției deținute și să păstreze în bune condiții dotările puse la dispoziție de către angajator.

Art.9. În vederea dotării fiecărui salariat cu mijloacele materiale necesare și suficiente în scopul desfășurării activității specifice fiecărui loc de muncă, după consultarea comitetului sindical, angajatorul va efectua, achiziții publice de asemenea mijloace materiale, urmând ca acestea să fie distribuite tuturor salariaților, fără vreo discriminare, în raport cu specificul postului ocupat de fiecare în parte.

Art.10. Pentru asigurarea unui microclimat firesc și natural, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp, în funcție de factorii meteorologici, angajatorul se va asigura ca temperatura din fiecare încăpere din incinta instituției să fie situată între 20°C și 25°C, sens în care pe timpul iernii se va asigura încălzirea centrală permanentă a fiecărei încăperi, iar în timpul verii climatizarea sau ventilarea.



Art.11. (1) În timpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea activității, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloace auto ale instituției.

(2) În caz de imposibilitate efectivă a realizării obligației angajatorului prevăzută la alin.(1), transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport - autoturismul salariatului sau mijloace de transport în comun, în funcție de solicitarea salariatului, cheltuielile de transport fiind decontate în condițiile legii.

CAPITOLUL III.

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.12. Angajatorul se va îngriji ca, mediul în care își desfășoară activitatea angajații instituției să fie unul sănătos și sigur, preîntâmpinând orice factori de agresiune fizică și psihică ce s-ar putea îndrepta împotriva salariaților.

Art.13. În vederea preîntâmpinării factorilor de agresiune fizică ce s-ar putea îndrepta împotriva salariaților în timpul orelor de muncă, angajatorul va asigura supravegherea incintei instituției de către agenți specializați, în măsură să intervină în situații de acest gen și să ia măsurile necesare.

Art.14. Pentru diminuarea factorilor de stres psihic, specifici domeniului de activitate al instituției, angajatorul cu consultarea comitetului sindical va asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul, respectiv supraîncărcarea funcționarilor.

Art.15. (1) Angajatorul are obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua condițiile de sănătate și securitate oferite, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice datorate poziției ortostatice și de suprasolicitare mentală. În baza analizei se vor lua măsurile corespunzătoare pentru a elimina riscurile constatate.

(2) În conformitate cu prevederile HG nr.1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajații trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară, astfel:

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, o dată pe an;
- c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

(3) Dacă examenul oftalmologic arată că este necesar, lucrătorii beneficiază de dispozitive de corecție speciale (ochelari, lentile de contact, etc.).



(4) Cheltuielile cu examenul oftalmologic/dispozitivele de corecție speciale/intervențiile medicale, recomandate prin examenul oftalmologic le vor fi decontate angajaților, în limita maximă de 2500 lei/persoană/an, pe baza facturii fiscale și a chitanței sau bonului fiscal, depuse de angajat, însoțite de rezultatul, respectiv recomandarea medicului oftalmolog.

Art.16. Pentru asigurarea condițiilor de igienă la locul de muncă, angajatorul se va asigura ca grupurile sanitare existente să fie dotate corespunzător cu materiale de igienizare specifice (hârtie igienică, săpunul lichid, prosoape din hârtie) respectiv ca instalațiile din dotarea grupurilor sanitare să fie funcționale.

III.1. PREVENIREA ACCIDENTELOR ȘI BOLILOR PROFESIONALE ȘI P.S.I.

Art.17. (1) Conducerea instituției, prin compartimentele specializate, are obligația conform normelor de sănătate și securitate a muncii în vigoare, să cuprindă în bugetul propriu al Consiliului Județean Mureș sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, inclusiv dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea instituției are următoarele obligații:

- a) să efectueze instructajele de sănătate și securitate a muncii precum și pe linia PSI, atât la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) să verifice periodic instalațiile electrice, de încălzire și aparatele din birou;
- c) să verifice, prin compartimentul de specialitate echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea tehnicii de calcul (caluculatorare, monitoare, etc.);
- d) să asigure, pentru fiecare salariat, echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructajul de folosire a acestui echipament;
- e) să asigure remedierea, în cel mai scurt timp, a defecțiunilor la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- f) să asigure, în conformitate cu prevederilor legale, apă minerală sau apă plată pentru salariați în perioada sezonului cald;
- g) să asigure dotarea instituției cu truse medicale de prim ajutor.

Art. 18. Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) atunci când se prezintă la serviciu cât și în timpul serviciului, să fie în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să anunțe în cel mai scurt timp Serviciul Deservire-Aprovizionare, când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- d) să respecte reglementările și locurile în care se poate fuma;



e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează viața sau sănătatea salariaților sau a altor cetățeni, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor impuse de situație.

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

(2) În cuprinsul regulamentului intern vor fi prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu organizația sindicală, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.20. (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 comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu organizația sindicală.

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

Art.21. (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.

III.2. PROTECȚIA SALARIAȚILOR PRIN SERVICII MEDICALE

Art.22. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.23. (1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii sunt:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă sau raportului sevicu.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.



Art.24. (1) Medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare loc de muncă și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

III.3. MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.25. (1) Conducătorul instituției va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției.

Art.26. (1) În scopul refacerii capacității de muncă, de creștere a productivității muncii salariaților și de motivare a acestuia, angajatorul acordă, în baza prevederilor art.26, alin.(4) din Legea cadru 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare a indemnizației de vacanță se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

(2) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

(3) Indemnizația de vacanță se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din Legea cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(4) În aplicarea prevederilor art.1, alin.(6) din Ordonanță de urgență nr.26/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, prevederile alin. (1)-(3) intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2022.

Art.27. (1) În conformitate cu Legea cadru 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

(2) Indemnizațiile de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din Legea 153/2017.

(3) Prin derogare de la prevederile art.18 alin.(1) din Legea cadru 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2021, valoarea indemnizației de hrană se menține la nivelul din anul 2020, în aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

Art.28. Salariații au dreptul de a fi asistați, la cerere, de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

CAPITOLUL IV.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.29. (1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.



(2) Conducerea instituției este obligată să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel. Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, inclusiv accesul la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale acordate, conform legislației în vigoare.

Art.30. (1) Conducerea instituției are obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât să prevină expunerea salariatelor gravide, a celor care au născut recent și a celor care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

(2) Salariatele gravide, cele care au născut recent și cele care alăptează nu pot fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

(3) Conducerea instituției are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

(4) În cazul în care o salariată se află în una dintre următoarele situații: este gravidă, a născut sau alăptează și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercursiuni asupra sarcinii și alăptării, conducerea instituției este obligată să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art.31. Conducătorul instituției nu poate să dispună încetarea raporturilor de muncă în cazul:

- a) salariatei gravide, al celei care a născut recent sau a celei care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariatei care se află în concediul de risc maternal;
- c) salariatei care se află în concediul de maternitate;



- d) salariatei care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- e) salariatei care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Art. 32. (1) Salariatele gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul acestora.

(2) Salariatele 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. 33. Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 34. (1) Salariatele au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copilului bolnav, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

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

Art. 35. (1) Salariatele cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea personalului.

(2) Femeile, salariate ale instituției, beneficiată de toate drepturile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL V.

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE REPAUS

V. 1. PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art. 36. (1) Durata normală a programului de lucru este de 8 ore zilnic, respectiv 40 de ore săptămânal. Repartizarea timpului de muncă este de regulă uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile de repaus.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, cu consultarea sindicatului se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru.

Art. 37. (1) Angajatorul și sindicatul pot purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în acordul/contractul colectiv de muncă.

Art. 38. (1) Angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situațiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții bine motivate.

(2) Munca peste durata normală a timpului de lucru, poate fi prestată numai dacă a fost dispusă sau aprobată în scris, după caz, de superiorul ierarhic.



9/16

(3) Salariatul care prestează muncă suplimentară la solicitarea sau cu aprobarea șefului direct, nu poate să depășească 360 de ore pe an.

(4) Pentru prevenirea sau înlăturarea unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(5) Orele suplimentare se plătesc sau se compensează după caz, cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

(6) Programul de lucru al salariaților se stabilește prin regulamentul intern, în funcție de activitatea specifică.

(7) Pauza de masă este inclusă în programul de lucru.

(8) Pentru asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice din instituție, programul de lucru cu publicul se stabilește cu consultarea sindicatului și cu respectarea prevederilor legale în materie.

V.2. ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art.39. (1) Zilele de sărbătoare legală sunt următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea mare - ultima vinere înainte de Paștelui la data sărbătorită de cultele ortodox și greco-catolic precum și la data sărbătorită de cultele reformat, romano-catolic, evanghelic;
- prima și a doua zi de Paști, la data sărbătorită de cultele ortodox și greco-catolic precum și la data sărbătorită de cultele reformat, romano-catolic, evanghelic;
- 1 mai ;
- prima și a doua zi de Rusalii, la data sărbătorită de cultele ortodox și greco-catolic precum și la data sărbătorită de cultele reformat, romano-catolic, evanghelic;
- 1 iunie;
- Adormirea Maicii Domnului ;
- 30 noiembrie - Sfântul apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 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) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(4) Sunt zile de repaus, sâmbăta și duminica.



(5) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, sărbătorile legale și zilele de repaus, nu se iau în calculul la stabilirea duratei acestuia.

V.3. DURATA REDUSĂ A TIMPULUI DE LUCRU

Art.40.(1) În conformitate cu art.35 din Legea 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, membrii aleși în organele executive de conducere ale organizației sindicale, care lucrează în aparatul de specialitate al Consiliului Județean Mureș, au dreptul la reducerea cu 3 (trei) zile a programului lunar de lucru, fără a depăși 12 de zile/an, pentru a participa, cu aprobarea conducătorului instituției, la acțiunile stabilite la nivel național de Federația la care este afiliat Sindicatul și local, de organizația sindicală, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile..

(2) Salariatele care alăptează, beneficiază în cursul programului de lucru, de doua pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(3) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu doua ore zilnic , fără să le fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă, în condițiile art.17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările ulterioare.

V.4. CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Art.41. (1) Funcționarii publici și personalul contractual din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Mureș au dreptul la concediu de odihnă anual plătit.

(2) Stabilirea duratei concediului de odihnă anual plătit se face în raport cu vechimea în muncă a fiecărui salariat, după cum urmează :

Vechimea în muncă	Durata concediului
❖ până la 10 ani	21 zile lucrătoare
❖ peste 10 ani	25 zile lucrătoare

(3) Vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul.

(4) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili, prin intermediul Serviciului Resurse Umane, proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv.

Art.42.(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale stabilite de angajator cu consultarea salariatului. Programarea se face în mod echilibrat, pe toată durata anului, pentru a se evita perturbarea activității instituției.



(2) Programarea concediului de odihnă se poate face integral sau fracționat, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

(3) La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celui alt soț.

(4) Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.43. (1) Programarea concediilor de odihnă poate fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- g) salariața se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

(2) În caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, acesta poate fi rechemat din concediul de odihnă, de către angajator, conform prevederilor art.11 alin.(2) din HG 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, cu modificările și completările ulterioare. În aceste situații, 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.44 Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă, este interzisă.

Art.45. Durata concediului de odihnă pentru salariații care se pensionează se stabilește proporțional cu perioada lucrată în anul respectiv.

V.5. CONCEDIUL DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR ȘI ALTE CONCEDII/ZILE LIBERE PLĂTITE

Art.46. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, astfel:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) la nașterea unui copil - tatăl copilului are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;



- c) nașterea și/sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- e) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului (personal contractual) - 3 zile.

(2) În considerarea prevederilor art.12, alin.(1), lit."a" și „b” din Legea securității și sănătății în muncă cu nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, în raport de prevederile art.367 din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ - partea a VI denumită „Statutul funcționarilor publici, prevederi aplicabile personalului contractual din administrația publică și evidența personalului plătit din fonduri publice” , cu modificările și completările ulterioare, în conformitate cu prevederile art.147 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, salariații din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Mureș care lucrează în condiții vătămătoare de muncă, constatate ca atare prin buletin de determinare prin expertizare de către organele abilitate în acest sens, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile, având același regim juridic ca și concediul de odihnă.

(3) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru:

- a) donarea de sânge - 1 zi lucrătoare;
- b) controlul medical anual - 1 zi lucrătoare
- c) chemări la Centrul Militar (pe baza de acte) - 1 zi;
- d) 3 zile la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate;
- e) salariațele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
 - 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
 - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

V.6. CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.47. (1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

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

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

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

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

ART.48. (1) Pe durata concediilor fără plată, angajații respectivi își păstrează calitatea de salariat.

(2) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 47 alin. (1) lit. „a” nu afectează vechimea în muncă.

V.7. ÎNVOIRI

Art.49. (1) La cererea salariatului, conducătorul compartimentului poate acorda ore de învoire, cu recuperare, de până la o zi, în următoarele situații:

a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale, altele decât cele anuale obligatorii;

b) citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;

c) alte situații deosebite, dacă activitatea nu este perturbată.

(2) Responsabilitatea recuperării orelor de învoire revine în sarcina persoanelor care au aprobat învoirea.

CAPITOLUL VI SALARIZARE

Art.50.(1) Pentru activitatea desfășurată, salariații au dreptul la un salariu, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin.(1), salariile de bază ale funcțiilor și coeficienții de ierarhizare pentru funcțiile din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Mureș sunt stabilite în temeiul art.11 din Legea-cadru nr.153/2017, prin Hotărârea Consiliului Județean Mureș nr.117/2017 privind stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice la nivelul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Mureș, precum și pentru consilierii județeni.

(3) Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%.

(4) Personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, cu până la 50%, indiferent de



numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.

(5) Angajații din administrația publică locală beneficiază în condițiile legii nr.153/2017, de spor pentru condiții periculoase/ vătămătoare, de premii de excelență și indemnizații de vacanță.

(6) Termenele de acordare a premiilor și a indemnizațiilor de vacanță au fost prorogate până la 1 ianuarie 2022.

CAPITOLUL VII.

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art.51. (1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

(2) Modalitățile de formare a funcționarilor publici, drepturile și obligațiile funcționarilor publici cu privire la formarea profesională, ca proces de instruire destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale desfășurate în exercitarea prerogativelor de putere publică sunt cele reglementate prin OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr.1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici.

Art.52.(1) Salariații angajați cu Contract individual de muncă în aparatul de specialitate al Consiliului Județean Mureș au datoria de a stăruii în perfecționarea cunoștințelor și mijloacelor necesare aducerii la îndeplinire a sarcinilor de serviciu, ținând pasul cu elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea.

(2) Principalele obiectivele, formele prin care se realizează, obligațiile angajatorului și ale angajatului cu privire la formarea profesională a salariaților angajați cu contract individual de muncă sunt cele prevăzute în Titlul VI din legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VIII.

DISPOZIȚII FINALE

Art.53. Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative. Întrunirile se vor organiza în afara programului de lucru.

Art. 54.(1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului nu vor fi obstructionați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica raportul de serviciu, fără consimțământul scris al sindicatului care i-a ales, cu respectarea prevederilor legale.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller, less legible name.

Art.55. Angajatorul va asigura potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală.

Art.56. Liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindical desemnat de acesta poate participa la ședințele conducerii Consiliului Județean Mureș, ca invitat, atunci când pe ordinea de zi sunt probleme cu privire la: constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională și/sau modificări ale regulamentului intern.

Art.57. Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, zilele de sărbătoare, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementare de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.58. Prezentul acord colectiv/contract colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș și produce efecte pentru toți funcționarii publici și personalul contractual din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Mureș, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajator și salariați.

ANGAJATOR
CONSILIUL JUDEȚEAN MUREȘ
PREȘEDINTE
Péter Ferenc



SINDICAT
LIDER SINDICAL: Silvia Moldovan
VICELIDER: Vasile Rațiu
SECRETAR: Teodora Doina Radu

