**ACORD COLECTIV**

**încheiat între**

**Primăria Oraşului Videle şi Sindicatul CIVITAS**

Înregistrat la Primăria Oraşului Videle cu nr. 5774/27.03.2023

Înregistrat la Sindicatul CIVITAS cu nr. 274/27.03.2023

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată;

Şi în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

1. art. 487 din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
2. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
3. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
4. Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
5. Legea 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
6. Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
7. Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
8. Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
9. Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
10. Art. 1350 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată
11. Hotărârea nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală
12. Hotărârea nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Sănătate şi asistenţă socială"
13. Hotărârea nr. 360/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporurilor pentru condiţii de muncă, precum şi a condiţiilor de acordare a acestora pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Cultură"

**se încheie prezentul ACORD COLECTIV**

**între Primăria Oraşului Videle şi Sindicatul CIVITAS**

între următoarele părți:

1. **Primăria Oraşului Videle** în calitate de angajator, cu sediul în Videle, str. Republicii nr. 2, judeţ Teleorman reprezentat prin domnul primar BĂDĂNOIU NICOLAE

şi

1. **Sindicatul CIVITAS,** cu sediul în cu sediul în Videle, str. Republicii nr. 2, judeţ Teleorman, având reprezentativitate la nivelul Primăriei Oraşului Videleîn baza sentinței civile nr. ...................., pronunțată în Dosarul nr. 1237/335/2022., reprezentat legal prin domnul președinte MATEI CORNEL -MIHĂIŢĂ - IONUŢ.

**CAPITOLUL I**

**DISPOZIŢII GENERALE**

**Art. 1 - (1)** Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv, unic la nivelul Primăriei Oraşului Videle – denumit în continuare -Acord - și seobligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, în condițiile legislației aplicabile.

1. Primăria Oraşului Videle, în calitate de angajator, recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, precum și libertatea de opinie a fiecărui funcționar public, conform reglementarilor legale în vigoare.
2. Prezentul Acord, potrivit prevederilor art. 487 alin.(l) din O.U.G.nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde dispoziții referitoare la:
3. constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
4. sănătatea și securitatea în muncă;
5. programul zilnic de lucru;
6. perfecționarea profesională;
7. alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.
8. In situația în care intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, respectiv personalului contractual, prevederile prezentului Acord se consideră modificate de drept, fără a fi necesară semnarea unui act adițional.

**Art. 2 -** Clauzele prezentului Acord produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici, respectiv întregului personalului contractual, din cadrul Primăriei Oraşului Videle.

**Art. 3 - (1)** Prezentul Acord se încheie până la închiderea exercițiului bugetar pentru anul 2023, poate fi modificat și/sau completat cu acte adiționale ca urmare a acordului de voință al părților, în condițiile legii, și produce efecte de la data semnării de către ultima parte.

1. Orice modificare a conținutului prezentului Acord se face doar prin act adițional cu consimțământul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate și publicului, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, cu respectarea procedurii prevăzute la art. 27 alin. (4) din H.G. nr. 302/2022, cu modificările și completările ulterioare.
2. Orice solicitare de modificare a prezentului Acord va fi formulată în scris și va fi depusă la sediul celeilalte părți cu minimum 10 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru negocierea acesteia de către părți.
3. Modificările aduse acordului produc aceleași efecte ca și acordul, de la data înregistrării la sediul Primăriei Oraşului Videle.
4. La cererea Sindicatului CIVITAS, cu cel puțin 5 zile înaintea datei începerii negocierilor pentru modificarea prezentului Acord, Primăria Oraşului Videle va furniza, în condițiile legii, informațiile necesare în acest sens.
5. Executarea Acordului este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea juridică a părților care se fac vinovate de aceasta.
6. La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, sub condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.
7. Primăria Oraşului Videle va asigura intrarea în instituție, în conformitate cu Regulamentul intern, a eventualilor terți care, conform opțiunii Sindicatului CIVITAS îl pot asista, potrivit prevederilor art. 28, alin. (3) din H.G. nr. 302/2022.

**Art. 4 -** Prezentul Acord se aduce la cunoștință publică din oficiu, prin afișare la sediul Primăriei Oraşului Videle, în locurile special amenajate în acest scop, și pe pagina de internet a Primăriei Oraşului Videle, prin publicarea lui la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

**Art. 5 - (1)** Interpretarea clauzelor prezentului Acord se face prin consens, în limitele legilor aplicabile.

1. Dacă nu se realizează consensul, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești competente.
2. Împuterniciții organelor de conducere ale Primăriei Oraşului Videle, precum și ai Sindicatului CIVITAS vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului Acord.

**Art. 6 -** Prezentul Acord încetează în cazurile prevăzute de art. 29 din H.G. nr. 302/2022.

**Art. 7** - **(1)** La cererea Sindicatului CIVITAS și cu acordul scris al membrilor acestuia, Primăria Oraşului Videle - în calitate de angajator - va reține și va vira Sindicatului CIVITAS cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

1. Sindicatul CIVITAS va comunica în scris Primăriei Oraşului Videle, ori de câte ori va fi solicitat/necesar, schimbările survenite în numărul de membri și în componența nominală a acestora.

**Art. 8 -** Funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului Acord, cât și ale Regulamentului de Organizare și funcționare, fișei postului, ale Regulamentului intern și a altor norme interne aplicabile, aprobate prin dispoziţie a primarului oraşului Videle.

**CAPITOLUL II**

**CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII**

**CONDlȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ**

**Art. 9 - (1)** Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea menținerii în permanență a unui climat de muncă corespunzător și îmbunătățirii condițiilor de muncă.

1. Primăria Oraşului Videle va depune toate diligentele necesare pentru ca în proiectul de buget sa fie prevăzute fonduri destinate menținerii și/sau îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.
2. Informațiile cu privire la fondurile alocate în condițiile alin. (2), precum și eventualele modificări vor fi comunicate Sindicatului CIVITAS, la solicitarea acestuia.

**Art. 10 -** Primăria Oraşului Videle va comunica la solicitarea Sindicatului CIVITAS, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

**Art. 11** - Părțile semnatare vor întreprinde demersuri în vederea respectării tuturor drepturilor reglementate prin actele normative în vigoare cu privire la condițiile de muncă, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate.

**CAPITOLUL III**

**SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

**Art. 12 - (1)** La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

1. măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;
2. în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă Primăria Oraşului Videle se consultă cu Sindicatul CIVITAS precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.
3. În vederea realizării obiectivelor prevăzute la alineatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 13 - (1)** În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute la articolul precedent, Primăria Oraşului Videle ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția Sindicatului CIVITAS spre consultare în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

1. Pe baza evaluării prevăzute la alineatul precedent, Primăria Oraşului Videle întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 14** - Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art. 183 - 185 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 15** - (1) Primăria Oraşului Videle va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății funcționarilor publici și personalului contractual, inclusiv pentru activitățile de prevenire a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare funcționar public sau personal contractual, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

**Art. 16** (l) Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Sunt încadrate în condiții periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de Hotărârea nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală, Hotărârea nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Sănătate şi asistenţă socială", Hotărârea nr. 360/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporurilor pentru condiţii de muncă, precum şi a condiţiilor de acordare a acestora pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Cultură", respectiv Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 17 - (1)** Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de funcționarii publici sau personalul contractual.

1. Primăria Oraşului Videleîn calitate de angajator va asigura informarea, testarea șî perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.
2. La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii, inclusiv prin mijloace electronice.
3. În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, angajații vor fi instruiți în prealabil conform condițiilor prevăzute la alineatul precedent.
4. Contravaloarea echipamentului de protecție și a celui de lucru (acolo unde situația o impune) se suportă integral de către Primăria Oraşului Videle în calitate de angajator.

**Art. 18 - (1)** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea Primăriei Oraşului Videle în calitate de angajator va lua cel puțin următoarele măsuri:

1. amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art.7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
2. asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot, etc.);
3. amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (grupuri sanitare, băi etc.).

(2) La cererea Sindicatului CIVITAS, Primăria Oraşului Videle pune la dispoziție, cu titlu gratuit, sălile de ședință și infrastructura IT &C pentru realizarea unor activități ale Sindicatului CIVITAS, în măsura în care Primăria Oraşului Videle nu are programate alte activităţi.

**Art. 19 - (1)** Primăria Oraşului Videle în calitate de angajator se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru activitatea din postul pe care îl ocupă precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării sunt suportate de angajator.

1. Funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor alin. (1).
2. Refuzul funcționarului public sau al personalului contractual de a se supune examinărilor medicale organizate de Primăria Oraşului Videle conduce la obligația acestuia de a prezenta la compartimentul de resurse umane al Primăria Oraşului Videle, în termen de 30 de zile de la încheierea examinării medicale organizate de angajator fişa de aptitudine (Anexa nr.5 la H.G. nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare) în termen de valabilitate.
3. În cazul în care dispoziții legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.
4. Examinarea medicală a angajaților la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, se face de către unități sanitare de specialitate.

**Art. 20 - (1)** Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

1. Alte drepturi specifice reglementate de legislația muncii, pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Acord.

**Art. 21 -** Primăria Oraşului Videle în calitate de angajator se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

**Art. 22 - (1)** Pentru persoanele care au obținut calificativul medical „apt cu recomandări” angajatorul va dispune măsuri suplimentare pentru protejarea sănătății acestora.

1. În cazul recomandărilor medicale prevăzute la alin. (1), Primăria Oraşului Videle în calitate de angajator va asigura mutarea funcționarilor publici sau personalului contractual în altă funcție publică sau contractuală în funcție de posibilitățile instituției, la cererea funcționarului sau personalului contractual aflat în situația medicală și cu aprobarea șefului unde va fi mutat.

**Art. 23 - (1)** Primăria Oraşului Videle, în calitate de angajator, va finanța întregul ansamblu de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Acord.

1. Părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

**CAPITOLUL IV
PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU**

**Art. 24 - (1)** Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor dispoziţiei de numire, contractului individual de muncă și ale legislației în vigoare.

1. Durata normală a timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână, timp de 5 zile, repartizate după cum urmează:
2. luni — vineri în intervalul 8,00 — 16,00
3. Salariații Primăriei Oraşului Videle, au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.
4. Angajatorul, cu consultarea, în prealabil, a Sindicatului CIVITAS poate stabili intervale orare diferite, determinate de situații excepționale, cum ar fi situațiile de urgență, de alertă sanitară sau pentru realizarea unor obiective de maximă urgență.
5. Angajatorul se obligă și va dispune măsurile necesare pentru ca salariații să nu fie nevoiți să presteze un număr foarte mare de ore suplimentare.

**Art. 25 - (1)** Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

1. Salariații Primăriei Oraşului Videle pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.
2. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămâna inclusiv orele suplimentare.

**Art 26 (1)** Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

(2) Orele suplimentare se vor consemna ca ore lucrate suplimentar în raport cu timpul normal de lucru.

(3) Compensarea cu timp liber, plătit, se realizează cu precădere în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

1. In cazul în care, compensarea nu se poate realiza conform alin (3), iar legislația în vigoare o permite, aceasta se realizează prin acordarea sporului pentru muncă suplimentară conform art. 21 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 27** - (1) Salariații al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, vor beneficia de drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

1. Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă [de](https://lege5.ro/App/Document/gi2tknjxgq/codul-muncii-din-2003?d=2023-03-23) [noapte](https://lege5.ro/App/Document/gi2tknjxgq/codul-muncii-din-2003?d=2023-03-23).

**Art. 28** Salariaţii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru - programe individualizate de muncă - în condițiile art. 118 din Codul Muncii. Primăriei Oraşului Videle ca angajator, analizează cererea și o aprobă în funcție de posibilități.

**CAPITOLUL V**

**CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**

**Art. 29 - (1)** Toți angajații au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

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

1. Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.
2. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
3. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:
4. până la 10 ani - 21 zile lucrătoare
5. peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.
6. Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii. Concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic.
7. În cazul în care, salariatul are trimitere de la medicul specialist pentru a urma un tratament medical, pe baza trimiterii și a biletului de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet indiferent de programarea concediului.
8. Laplecareaîn concediu de odihnă, angajaţii au dreptul la o indemnizaţie de concediustabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori în actele administrative aplicabile.

(9)Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator la cererea salariatului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

**Art. 30 - (1)** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

1. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea angajatului, cu condiția ca una dintre fracţiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.
2. Concediul de odihnă poate fi acordat și în fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare, la solicitarea motivată în scris a persoanei în cauză.
3. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
4. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de serviciu/muncă.

**Art. 31 - (1)** Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea angajatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

1. Personalul din conducerea ministerului poate rechema angajații din concediul de odihnă, prin dispoziție scrisă adusă la cunoștința angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența angajatului în instituţie. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

**Art. 32 - (1)** În cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură, angajații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă. În afara concediului de odihnă, angajații au dreptul la zile de concediu plătite, în următoarele situații:

1. la căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
2. la nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
3. în scopul participării la îngrijirea noului-născut tată copilului - 5 zile lucrătoare sau 15 zile lucrătoare de concediu paternal în condițiile în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999. De această majorare tatăl poate beneficia numai o singură dată;
4. la decesul soțului/soției sau al unei rude până la gradul al II-lea al salariatului sau a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
5. la controlul medical anual - o zi lucrătoare salariatul având obligația prezentării ulterioare la compartiment resurse umane a dovezii privind realizarea analizelor medicale;
6. la donarea de sânge - o zi lucrătoare, în ziua donării (în condițiile art. 11 lit. b) din Hotărârea Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge);
7. pentru consultații prenatale - până la 16 ore lucrătoare pe lună în condițiile art. 15 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96 /2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
8. fertilizare în vitro, în condițiile prevederilor art. 1471 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
9. o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală-sau la instanță, în conformitate cu.dispozițiile art. 273alin.(2) din Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală.
10. chemări la Centrul Militar (pe bază de acte în caz de mobilizare/concentrare etc.) - 1 zi lucrătoare.
11. alte situații prevăzute de legislația în vigoare sau Regulamentul Intern.

**Art. 33** În conformitate cu dispozițiile art 147 din Codul muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare salariații care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

**Art. 34** (1) Pentru rezolvarea unor situații personale definite de lege, angajații au dreptul la concedii fără plată, cu respectarea legislației în vigoare.

1. Angajații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii de studii/formare profesională, ce se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii. ( art. 30 din Ordonanţa 6/2007)

**CAPITOLUL VI
PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 35 - (1)** Formarea profesională a salariaților implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale.

(2) Prin termenul de *„perfecționare* ” se înțelege formarea profesională a funcționarilor publici sau personalului contractual destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinate, desfășurată într- un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri-țintă definite în sens larg, de regulă pe bază de autoevaluare, evaluare și recunoașterea necesității de formare, și tratând o tematică unitară, subsecventă unui domeniu de activitate specific.

1. Modalitățile de realizare a formării profesionale a funcționarilor publici sunt:

programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;

1. programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
2. programedeformareorganizateșidesfășurateîncadrulimplementării de proiecte cu finanțare externă;
3. alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

**Art. 36 - (1)** La nivelul Primăriei Oraşului Videle, se stabilesc programele anuale, în condițiile legii, privind formarea profesională, ținând seama de cel puțin următoarele:

1. identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de Primăria Oraşului Videle;
2. personalul care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în cadrul Primăriei Oraşului Videle o perioadă determinată, proporțional cu numărul zilelor de formare; personalul care s-a angajat în scris că va lucra în cadrul Primăriei Oraşului Videle pentru o perioadă determinată și nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.
3. La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională, conducerea Primăriei Oraşului Videle și Sindicatul CIVITAS vor adopta măsurile necesare pentru asigurarea accesului la instruire a tuturor categoriilor de personal, în conformitate cu obiectivele instituției, obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

**Art. 37 - (1)** Planul anual de perfecționare profesională se întocmește, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de compartimentele din cadrul Primăriei Oraşului Videle, astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate, păstrarea proporțiilor între diferitele compartimente și specificul activității, după stabilirea sumelor ce pot fi folosite în acest sens prin bugetul Primăriei Oraşului Videle alocat formării profesionale.

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

**CAPITOLUL VII**

**ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA
PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE
ORGANIZAȚIILOR SINDICALE**

**Art. 38 -** Primăria Oraşului Videle are obligația asigurării protecției stabilite de lege pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale. ( art. 217, 220 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii)

**Art. 39** (1) Membrii Biroului Executiv al Sindicatului CIVITAS care lucrează în cadrul Primăria Oraşului Videle în calitate de funcționari publici/angajați cu contract individual de muncă au dreptul la reducerea programului lunar cu 1 zi pentru activități sindicale, în condiţiile art. 38 din legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

(2) Cererea de reducere a programului de lucru conform alin. (1) se avizează de președintele Sindicatului CIVITAS care confirmă implicarea membrului Biroului Executiv într-o activitate sindicală.

1. Componența Biroului Executiv al Sindicatului CIVITAS și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștință Conducerii Primăriei Oraşului Videle.

**Art. 40 - (1)** Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

1. Din inițiativa sa, Primăria Oraşului Videle în calitate de angajator nu poate dispune modificarea/încetarea și/sau desfacerea raportului de muncă/contractului individual de muncă, atât ale reprezentanților aleși în Biroului Executiv al Sindicatului CIVITAS cât și ale membrilor de sindicat, din inițiativa angajatorului pentru motive care privesc activitatea sindicală.
2. Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor aliniatului (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.
3. Pe perioada în care persoana aleasă în organele de conducere este salarizată de Sindicatul CIVITAS, contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă respectiv în specialitate. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă/raport de serviciu pe perioadă determinată. (art. 11 din Legea nr. 367/2022)
4. La revenirea în postul avut anterior persoanei aflate în situația prevăzută la alin. (4) i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acel post.

**Art. 41 -** De comun acord, anual, Primăria Oraşului Videle și Sindicatul CIVITAS vor permite funcționarilor publici membri de sindicat să urmeze cursuri de pregătire pe teme de relații de muncă, organizate de federația sindicală la care sunt afiliați, fără să suporte cheltuielile acestor cursuri și fără plata drepturilor salariale.

**Art 42 -** Primăria Oraşului Videle recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului CIVITAS de a verifica în condițiile legii modul în care sunt respectate drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord.

**Art 43 - (1)** Primăria Oraşului Videle și reprezentanții Sindicatului CIVITAS își vor comunica reciproc și în timp util toate problemele de interes reciproc din domeniul raporturilor de serviciu/ muncă.

1. Pentru corecta evidență a Primăriei Oraşului Videle și a Sindicatului CIVITAS, compartimentul resurse umane comunică, lunar, până în 10 ale fiecărei luni, pentru luna anterioară, fluctuația de personal (încetări/angajări/pensionări/decese, suspendări/mutări/ transferuri), iar sindicatul comunică compartimentului salarizare ieșirile din calitatea de membru de sindicat din cadrul Primăriei Oraşului Videle.

**Art. 44 - (1)** Primăria Oraşului Videle și Sindicatul CIVITAS se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social.

1. La solicitarea Sindicatuilui CIVITAS, semestrial poate avea loc o întâlnire între reprezentanții Sindicatului și Conducerea Primăriei Oraşului Videle, ca semnatari ai prezentului Acord, pentru a analiza și decide asupra problemelor de interes pentru fiecare parte. Fiecare parte va informa cu 5 zile lucrătoare înainte asupra problemelor ce urmează a fi abordate.

**Art. 45 -** Conducerea Sindicatului CIVITAS are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la Conducerea Primăria Oraşului Videle, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

**Art. 46** - În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, Sindicatul CIVITAS și Primăria Oraşului Videle are obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul Primăriei Oraşului Videle și să asigure funcționarea acestuia în cazul în care sunt urgențe.

**Art. 47 - (1)** Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, ale prezentului Acord, ale regulamentului intern, precum si a drepturilor și intereselor funcționarilor publici și membrilor de sindicat.

1. Pentru crearea și menținerea unui mediu de muncă care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin prezentul Acord se convine ca plângerile individuale ale angajaților să fie soluționate pe cale amiabilă.
2. Plângerile angajaților în justiție nu pot constitui motiv de modificare a raporturilor de serviciu / de muncă.
3. În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor prezentului Acord, semnatarii Acordului vor semnala aceste probleme Comisiei paritare în vederea soluționării.

**CAPITOLUL VIII**

**DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 54 - (1)** Părțile pot conveni să realizeze acțiuni comune Primăria Oraşului Videle - Sindicat pentru organizarea de activităţi cultural – sociale.

1. Ziua Funcționarului public stabilită pe data de 23 iunie, prin Legea nr. 145/2016 va fi sărbătorită prin activități stabilite de comun acord.
2. Părțile semnatare ale Acordului recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie.
3. La acordarea recompenselor, primelor și sporurilor prevăzute de lege este interzisă orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.
4. La angajarea funcţionarilor publici şi a personalului contractual, precum şi la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, apartenența sindicală, etnice, religioase, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială sau de rudenie.

**Art. 55 -** Prezentul Acord colectiv se încheie în două exemplare în original câte unul pentru fiecare parte, ambele cu aceeași putere juridică. O copie a Acordului colectiv încheiat în condițiile legii se transmite comisiei paritare.

Încheiat astăzi ...................... două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

**PĂRȚILE SEMNATARE**

**PRIMĂRIA ORAŞULUI VIDELE SINDICATUL CIVITAS**

 **Primar, Preşedinte,**

 **BĂDĂNOIU NICOLAE MATEI CORNEL - MIHĂIŢĂ - IONUŢ**

 Secretar general

IVAN CORINA NICOLETA

 Director executiv RUSI

 RĂDULESCU FLORIN

 Inspector

 Vochin Nicoleta