

CONSILIUL JUDETEAN CONSTANTA

HOTARARE NR. 280

Privind aprobarea Contractului – Acord colectiv de munca al angajatilor din cadrul aparatului propriu al Consiliului Judetean Constanta

Consiliul Judetean Constanta, intrunit in sedinta extraordinara,

Analizand:

- Expunerea de motive a Presedintelui Consiliului Judetean Constanta;
- Raportul Directiei Buget Finante;
- Avizul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget-finante, administrarea domeniului public si privat al judetului;
- Avizul Comisiei pentru administratie publica, juridica, apararea ordinii publice, sanatate si protectie sociala;

Avand in vedere prevederile legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, modificata si completata, ale legii nr. 53/2003 – Codul muncii, ale art. 93 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici, modificata si completata;

In temeiul art. 104 alin. 2 si 109 din legea nr. 215/2001 a administratiei publice locale,

HOTARASTE:

Art. 1. Se aproba Contractul – Acord colectiv de munca al angajatilor din cadrul aparatului propriu al Consiliului Judetean Constanta, confor anexei la prezenta hotarare.

Art. 2. Contractul – Acord colectiv de munca intra in vigoare de la 01 ianuarie 2006 si se aplica pana la 31 decembrie 2006.

Art. 3. Plata drepturilor prevazute se a efectua din veniturile proprii ale Consiliului Judetean Constanta si vor fi platite cu incepere de la 01 ianuarie 2006.

Art. 4. Pentru anul 2006 cuantumul drepturilor cuvenite angajatilor aparatului propriu al Consiliului Judetean Constanta sunt cele prevazute in contract.

Art. 5. Se imputerniceste Presedintele Consiliului Judetean Constanta sa semneze, pentru Consiliul Judetean Constanta, Contractul – Acord colectiv de munca.

Art. 6. Inregistrarea Contractului – Acord colectiv de munca la Directia de Munca, Solidaritate Sociala si Familie Constanta se va face prin grija Presedintelui Consiliului Judetean Constanta.

Art. 7. (1) Orice alta modificare a Contractului – Acord colectiv de munca va fi aprobata prin hotarare a Consiliului Judetean Constanta, cu exceptia prelungirii acestuia.

(2) Se mandateaza Presedintele Consiliului Judetean Constanta sa semneze prelungirea Contractului – Acord colectiv de munca.

Art. 8. Directia Buget Finante va opera toate modificarile necesare in cadrul bugetului Consiliului Judetean Constanta pentru anul 2006.

Art. 9. Directia Administratie Publica si Juridica va comunica prezenta hotarare persoanelor interesate in vederea aducerii la indeplinire si Prefectului Judetului Constanta.

Prezenta hotarare a fost adoptata cu 31 voturi pentru, 0 voturi impotriva si 0 abtineri.

Constanta, 21. 12. 2005.

PRESEDINTE,
Nicusor Daniel ~~Constantinescu~~

Contrasemneaza,
Secretar General al Judetului,

Mariana ~~Belu~~

CONTRACTUL ACORD COLECTIV DE MUNCA

Având în vedere prevederile Legii nr. 54/2003 a Sindicatelor din România, Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, modificată și completată și a Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă și în conformitate cu Legea nr. 130/1996, republicată, se încheie prezentul contract de muncă.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

ÎNTRE

1. Consiliul Județean Constanța, cu sediul în B-dul Tomis nr.51, Constanța reprezentat prin Președinte - CONSTANTINESCU NICUȘOR DANIEL în calitate de angajator,

2. Sindicatul din Administratia Publică Locală Constanța, cu sediul în în B-dul Tomis nr.51 Constanța, reprezentat prin Liderul de sindicat - VOLCINSCHI RADU și luând în considerare HCJ nr. 280/21.12/2005 privind aprobarea Contractului Acord colectiv de muncă la nivelul Consiliului Județean Constanța

S-a încheiat prezentul contract acord colectiv de muncă.

CAP. I – DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale în negocierea Contractului – Acord colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform legislației interne, a convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat și legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2

(1) Contractul colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la condițiile generale și specifice de muncă, determinate conform legii.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, vârstă, convingeri politice, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

Art. 3

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de un an.

Art. 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri si aprobari in sedinta Consiliului Judetean Constanta.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 10 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Art. 5

(1) Suspendarea și încetarea contractului are loc potrivit legii.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanța judecătorească competentă în afara de cazul cand partile cad de acord cu privire la nulitatea acestora.

Art. 6

Partile prezentului contract sunt de acord cu initierea de negocieri pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului contract și pentru eliminarea pe cale amiabilă, pe cât este posibil, a conflictelor colective de muncă sau a litigiilor de muncă.

Art. 7

(1) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract de muncă să nu promoveze și să susțină proiecte de hotarari de consiliu judetean a căror aplicare ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate .

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale favorabile salariaților, acestea vor face parte integrantă de drept din prezentul contract și devin aplicabile potrivit normelor care le reglementează.

Art. 8

De prevederile prezentului contract vor beneficia toti angajatii Consiliului Judetean Constanta, personal de executie si personal de conducere.

Art.9

(1) În scopul realizării și acordării drepturilor prevăzute în prezentul contract, Președintele Consiliului Județean Constanța va identifica și stabili fondurile necesare.

(2) Acestea vor face obiectul unei hotărâri de consiliu județean și vor fi cuprinse în bugetul Consiliului Județean Constanța.

(3) Sumele aprobate prin hotarare în bugetul Consiliului Județean Constanța, cât și de la rectificările acestuia, trebuie să acopere totalitatea drepturilor de personal stabilite prin prezentul contract.

CAP. II – TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 10

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Art. 11

Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin dispoziția Președintelui Consiliului Județean Constanța.

Art. 12

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, pot fi stabilite programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, de 4 sau de 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) La cerere și în condițiile legii privind ocuparea posturilor vacante, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante, dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi și dacă promovează examenul/concursul pentru ocuparea acestui post.

Art. 13

Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor justificate.

Art. 14

(1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului și a directorilor direcțiilor din cadrul Consiliului Județean Constanța, peste programul normal de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră sau necesități urgente, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator.

(4) Orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru, precum și pentru orele de muncă suplimentară prestată în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători religioase și sărbători legale în care potrivit legii nu se lucrează se vor compensa sau plăti prin adăugarea unui spor, potrivit legislației în vigoare.

Art. 15

(1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 06, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, este lucru în timpul nopții.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor la salariu potrivit legislației în vigoare.

Art. 16

(1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea instituției permite.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani pot solicita în scris de a lucra cu 1/2 normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce

decurg din calitatea de salariat sau pot opta pentru un program decalat, cu alte ore de începere și terminare a lucrului, cu excepția cazului când activitatea instituției nu permite acest lucru. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă. De asemenea nu pot fi trimise în deplasare în alte localități, pe o perioadă mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

(3) La cererea întemeiată a salariaților gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(4) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor.

(5) Femeile gravide începând cu luna a V-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități și nu vor lucra pe timp de noapte.

CAP. III – CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art.17

Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

Art.18

Pentru buna organizare și crearea condițiilor desfășurării disciplinate și eficiente a activității, într-un climat democratic, angajatorul își asumă următoarele obligații:

a) prin șefi de servicii și compartimente să asigure o organizare rațională a activității pentru fiecare loc de muncă. Pentru aceasta, în funcție de problematica fiecărui serviciu sau compartiment se va stabili numărul optim de personal necesar precum și specialitatea și gradul de pregătire profesională a salariaților, iar acesta va fi supus aprobării Consiliului Judetean Constanta sub formă de organigramă;

b) în funcție de numărul de personal stabilit conform punctului a), angajatorul are obligația să asigure birourile necesare și confortul necesar pentru buna desfășurare a activității fiecărui compartiment. Distribuirea topografică a acestor încăperi pe compartimente se va face astfel încât activitatea care urmează să se desfășoare să fie cât mai operativă și eficientă;

c) să asigure stabilitate în muncă fiecărui salariat;

d) să asigure încadrarea și promovarea în muncă în conformitate cu prevederile legale în vigoare și a criteriilor valorice de competență profesională;

e) să asigure și să garanteze că drepturile salariaților nu vor face obiectul unei tranzacții

sau limitări, ele fiind respectate și protejate împotriva oricăror încercări de încălcare a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrar;

f) să stabilească atribuții, responsabilități și sarcini de serviciu precise, specifice fiecărui loc de muncă și fiecărei funcții, să asigure comunicarea și însușirea acestora de către toți salariații, prin intermediul conducerilor, serviciilor și compartimentelor din aparatul propriu;

g) să asigure, în structura ierarhică stabilită prin lege respectarea proporțională și rațională a sarcinilor de muncă pe fiecare salariat, în funcție de fișa postului, pregătirea profesională și interesele instituției;

h) să asigure amenajarea și dotarea corespunzătoare a fiecărui loc de muncă, potrivit specificului său, cu mobilier, materiale, rechizite, aparatură și tot ceea ce este necesar pentru folosirea completă și eficientă a timpului de lucru de către fiecare salariat;

- i) să stabilească și să asigure respectarea normelor pentru funcționarea și folosirea aparatelor și instrumentelor aflate în dotarea fiecărui loc de muncă, a normelor și regulilor de primire, păstrare și eliberare a materialelor, precum și a celor privind circuitul documentelor și a corespondenței;
- j) să asigure în limita posibilităților și în raport de priorități, mijloacele de transport necesare pentru efectuarea deplasărilor în interes de serviciu;
- k) să asigure însușirea și respectarea de către salariați a normativelor de protecția muncii, precum și dotarea fiecărui compartiment de activitate cu mijloace igienico-sanitare necesare;
- l) să acorde drepturile bănești prevăzute de lege pentru munca depusă în timpul și în afara programului normal de lucru, precum și cele de asistență și ajutor social prevăzute de legislația în vigoare;
- m) să stimuleze material și moral persoanele prin a căror inițiative și activități deosebite au adus îmbunătățiri procesului de muncă;
- n) să asigure acordarea unor avansuri bănești la cheltuielile de delegarea în alte localități, respectiv cheltuieli de transport, diurnă și cazare potrivit prevederilor legale;
- o) să asigure, în condițiile legii, satisfacerea cererilor pentru atribuirea unor locuințe sau teren, salariilor și familiilor lor;
- p) să asigure condițiile materiale și timpul necesar pentru perfecționarea pregătirii profesionale, cunoașterii și însușirii legislației din domeniul specific de activitate, precum și a celui de interes general;
- q) să acorde sprijin salariaților pentru participarea la cursurile de perfecționare și specializare, pentru procurarea publicațiilor de specialitate prin prevederea în planul de buget a fondului de învățământ și perfecționare profesională;
- r) să programeze și să aprobe în consens cu salariații, șefii de servicii și de compartimente a concediului legal de odihnă, concediului de odihnă suplimentar, concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite și a concediilor fără plată, astfel încât să fie satisfăcute atât interesele instituției, cât și necesitățile salariaților;
- s) să examineze cu atenție și receptivitate și să ia în considerare sugestiile și propunerile oportune formulate de salariați în vederea îmbunătățirii activității, să informeze personalul asupra soluționării acestora;
- ș) angajatorul va lua măsuri și va stabili programul de lucru și de relații cu publicul astfel încât să fie asigurate condițiile de liniște necesare bunei desfășurări a activității din servicii și compartimente asigurând astfel o eficiență maximă;
- t) angajatorul va dispune întreținerea corespunzătoare a grupurilor sociale și a instalațiilor sanitare;
- u) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- v) să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului și să asigure confidențialitate datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art.19

Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecție a muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă încât să nu se expună la pericole și accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecție individuală a muncii din dotare, corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp compartimentul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la

accidente sau incendii;

e) să respecte prevederile cuprinse în fișa postului, în contractul colectiv de muncă aplicabil;

f) răspund de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce le sunt încredințate de președintele și vicepreședinții Consiliului Județean Constanța, directorii, șefii de servicii și birouri ierarhici;

g) să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale;

h) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă salariaților din subordine;

i) să dea dovadă de discreție și profesionalism în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor;

j) să pastreze secretul profesional și confidențialitatea documentelor de serviciu pe care le produce, comunică sau deține în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

k) să colaboreze cu ceilalți salariați din cadrul instituției pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu în cadrul specialității lor, în cazul în care un salariat lipsește temporar din instituție;

l) să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul Consiliului Județean Constanța, al președintelui și vicepreședinților și al funcției pe care o deține;

m) să se perfecționeze continuu pentru calitatea serviciului și progresul instituției;

n) să acționeze pentru bunul renume al instituției și să nu-și discrediteze colegii.

Art.20

(1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecția muncii, să asigure, prin bugetul județean, sumele necesare pentru asigurarea condițiilor de muncă, a dotărilor și echipamentelor de protecția muncii.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

Art. 21

(1) Contravaloarea echipamentului de protecție necesar atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară pentru portari, șoferi, instalatori, femei de serviciu, personal care își desfășoară activitatea utilizând PC și alți muncitori de deservire se suportă integral de către angajator.

(2) Salariații încadrați în muncă vor fi supuși obligatoriu unui examen medical anual efectuat de medicul de medicina muncii. Contravaloarea acestor servicii medicale va fi suportata de angajator.

(3) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

Art. 22

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate) în toate birourile din cadrul instituției, astfel încât salariații să își desfășoare activitatea în condiții de maximă eficiență;

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus) în funcție de posibilități.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze, în bune condiții, amenajările efectuate de

angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Aceștia răspund de integritatea echipamentelor, mobilierului și instalațiilor deținute cu titlu de inventar.

Art.23

(1) Angajatorul va organiza o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta integral de către angajator.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare, periodic și o dată pe an, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de conducerea instituției și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 24

La cererea uneia dintre părți și în cazuri bine justificate, medicii de medicina muncii și inspectorii de protecția muncii vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare salariaților în cauza.

Art. 25

(1) În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile instituției, care vor fi stabilite împreună cu sindicatul.

(2) Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, poate solicita instituției desfășurarea activității în baza unui program de lucru de o fracțiune de normă de 4 ore/zi. De asemenea după perioada de recuperare, va fi integrat în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

Art.26

Programele de restructurare ale instituției prin disponibilizare de personal sau prin modificări ale organigramei care duc la diminuarea drepturilor salariale ale angajaților, vor fi înaintate ca proiecte de hotărâre Consiliului Județean Constanta, după negocierea și avizarea lor de către reprezentanții partilor contractuale.

Art.27

Documentele care stau la baza desfășurării activității în Consiliul Județean Constanta, sunt: Contractul Acord Colectiv de Muncă, Dispoziții ale președintelui Consiliului Județean Constanta, Contractul Individual de Muncă, Regulamentul de organizare și funcționare al aparatului propriu al Consiliului Judetean Constanta și fișa postului.

Art.28

În măsura posibilităților, angajatorul și sindicatul vor aloca fondurile necesare organizării „Pomului de Crăciun”, „8 Martie”, „Mielului de Paște” și a zilei de „1 Iunie”.

Art.29

(1) Salariații și membrii familiilor lor (soți și copii) pot beneficia de bilete de tratament și odihnă în stațiuni balneoclimaterice și turistice prin sindicat, în limita disponibilului de la instituțiile competente.

(2) Beneficiarii biletelor de tratament și odihnă distribuite de sindicat, au dreptul la o reducere a costului biletelor de până la 50%, diferența fiind suportată din fondul pentru acțiuni sociale constituit conform prevederilor legale.

(3) Procurarea și repartizarea biletelor pentru salariații instituției cade în sarcina conducerii sindicatului.

(4) Salariații interesați în obținerea unui bilet de tratament sau odihnă vor înainta o cerere în acest sens conducerii Sindicatului cu cel puțin o lună înainte de perioada solicitată.

Art.30

(1) Conform legislației naționale și internaționale, femeile au dreptul la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

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

Art.31

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

Art.32

Este interzisă concedierea femeilor în perioada maternității și în alte cazuri prevăzute de lege.

CAP. IV – SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 33

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de lege și în contractul colectiv de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani stabilit prin dispoziția președintelui Consiliului Județean Constanța sau la încheierea contractului individual de muncă, care se compune dintr-o parte fixă, reprezentând salariul de bază, și o parte variabilă compusă din sporuri, indemnizații și alte adaosuri la salariile de bază conform prevederilor legale și contractuale.

(2) Stabilirea salariului individual se face potrivit normelor de evaluare a performanțelor individuale în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art.34

Funcționarii publici și personalul contractual pot beneficia de premii, stimulente și recompense din fondurile constituite în condițiile legii.

Art.35

Salariile de bază pentru personalul de coordonare sunt cele corespunzătoare funcției de execuție, la care se adaugă o indemnizație de conducere care face parte din salariul de bază potrivit reglementărilor în vigoare.

Art.36

(1) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, personalul poate primi un salariu de merit, care face parte din salariul de bază. Acesta se calculează în procent de 15% la salariul de bază și se acordă conform prevederilor legale.

(2) Persoanele care beneficiază de salarii de merit se stabilesc o dată pe an, în raport cu rezultatele obținute în legătură cu activitatea desfășurată la propunerea conducătorilor ierarhici direcți.

(3) Pentru personalul nou angajat, salariul de merit se poate acorda după o perioadă de cel puțin 6 luni de la angajare.

Art.37

(1) Salariații vor primi contravaloarea mesei de prânz în valoare de 10 RON neimpozabili, pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se face plata, începând cu data de 01.01.2006.

(2) Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

a) își efectuează concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților potrivit contractului colectiv de muncă;

b) beneficiază de zile plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, precum și de zile festive și de sărbătoare legală sau de alte zile libere acordate conform contractului colectiv de muncă;

c) sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație zilnică sau lunară de delegare sau detașare;

d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizația sindicală.

Art.38

Trecerea în gradul profesional imediat superior se face prin dispoziția președintelui, în conformitate cu prevederile Statutului funcționarilor publici și reglementările legale aferente.

Art.39

Activitatea profesională se evaluează anual, în conformitate cu prevederile Statutului funcționarilor publici și reglementărilor legale aferente.

Art.40

(1) Personalul salariat din cadrul Consiliului Județean Constanța beneficiază de următoarele sporuri și indemnizații:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 15% din salariul de bază. Acest spor se va acorda numai după expertizarea locurilor de muncă de către Inspectoratul de Sănătate Publică și Inspectoratul de Stat Teritorial pentru Protecția Muncii Constanța;

b) pentru condiții de risc de contagiune și suprasolicitare neuropsihică, 15% din salariul de bază;

c) pentru orele suplimentare lucrate peste programul normal de muncă, în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor potrivit art. 14 din prezentul contract;

d) pentru vechime în muncă cuprinsă între:

3 și 5 ani - 5% din salariul de bază;

de la 5 la 10 ani - 10% din salariul de bază

de la 10 la 15 ani - 15% din salariul de bază;

de la 15 la 20 ani - 20 % din salariul de bază;

peste 20 de ani - 25% din salariul de bază

e) pentru lucrul în timpul nopții potrivit art.15;

f) spor de stabilitate, care se acordă lunar, în procent de 15%, calculat la salariul de bază;

g) pentru anumite categorii de personal stabilit de angajator și sindicat, un spor de confidențialitate care se acordă lunar, în procent de 15%, calculat la salariul de bază;

h) pentru anumite categorii de personal stabilit de angajator și sindicat, se acorda lunar o indemnizație de reprezentare, în cuantum de 20%, calculată la salariul de bază;

i) funcționarii publici care posedă titlu științific de "doctor", beneficiază de un spor pentru titlul științific de 15% din salariul de bază.

(2) De toate aceste sporuri vor beneficia salariații Consiliului Județean Constanța potrivit alin.1 și se vor stabili în mod individual prin dispoziția președintelui Consiliului Județean Constanța.

(3) Personalul salariat din cadrul Consiliului Județean Constanța beneficiază pentru sărbătorile de „Paști” și „Crăciun”, de o sumă de bani cu titlu de alocatie de sarbatori, în cuantum de un salariu de bază mediu pe unitate.

(4) Adaosurile la salariul de bază mai pot fi, în condițiile legii:

a) premiile acordate din fondul de premiere astfel:

> pentru premiarea individuală a personalului se constituie un fond de premiere anual în limita a 10% din cheltuielile cu salariile aferente funcțiilor publice și în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului contractual, cu încadrarea în fondurile aprobate prin buget;

> vor beneficia de asemenea de premii în cursul anului din economiile realizate prin reducerea cheltuielilor cu salariile în limita a 5 % aferente funcțiilor publice și în limita a 2% din cheltuielile cu salariile pentru personalul contractual, fără a se depăși valoarea economiilor realizate;

b) pentru activitatea desfășurată, personalul salariat din cadrul Consiliului Județean Constanța beneficiază la sfârșitul anului calendaristic de un premiu anual egal cu salariul mediu lunar de bază, realizat în anul pentru care se face premiarea;

c) salariații Consiliului Județean Constanța beneficiază de stimulente prin constituirea unui fond de 5% asupra sumelor încasate în conformitate cu legislația în vigoare, astfel:

- prin executare silită, potrivit prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.92/2003;

- în cadrul procedurii de reorganizare judiciară și a falimentului;

- din impozitele și taxele locale stabilite în temeiul Legii 571/2003 (Codul fiscal), ca urmare a constatării de bunuri sau servicii impozabile/taxabile, stabilite suplimentar peste nivelul celor declarate de contribuabil, rezultat al controalelor fiscale efectuate, precum și din accesoriile și penalitățile aferente acestora.

(5) Modalitatea concreta de acordare a acestora va fi stabilită de angajator.

Art. 41

Salariații vor beneficia de indexarea salariilor conform prevederilor legale.

Art. 42

Plata salariilor se face periodic, la data 7 ale lunii pentru luna anterioară.

Art. 43

Salariații trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit prevederilor legale pentru instituțiile publice;

b) diurnă de deplasare; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Art.44

Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 45

Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale instituției.

Art. 46

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu trei salarii de bază avute în luna pensionării, în limita disponibilităților bugetare județene.

Art.47

În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) în cazul primei căsătorii a salariatului, un ajutor de doua salarii de bază avute în luna anterioara, în limita disponibilităților bugetare județene;

b) în cazul nașterii unui copil, un ajutor de doua salarii de bază avute în luna anterioara, în limita disponibilităților bugetare județene;

c) în cazul decesului salariatului, un ajutor, acordat familiei, de doua salarii medii lunare pe unitate;

d) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;

e) un salariu de bază plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul 1 aflate în întreținerea salariatului.

Art.48

(1) Salariații pot beneficia de cursuri plătite pentru perfecționare sau pentru programe de specializare, în țară sau în străinătate, în condițiile legii.

(2) Salariați care beneficiază de o formă de specializare sau perfecționare plătită de angajator, pe o durată mai mare de 1 an și primesc pentru aceasta perioadă drepturile salariale, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra, ulterior absolvirii, în cadrul instituției o perioadă de la 1 la 5 ani.

(3) În cazul nerespectării angajamentului aceștia vor restitui instituției contravaloarea cursurilor de specializare sau perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea termenului, cu excepția cazului în care din motive neimputabile acestora nu mai sunt salariați instituției sau în cazul transferului în interesul serviciului.

Art.49

Instituția este obligată în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

CAP.V – CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art 50

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art. 51

Sunt zile nelucrătoare, în condițiile legii, zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

a) 1 și 2 ianuarie;

b) a doua zi de Paște;

c) 1 Mai;

d) 1 Decembrie;

e) 25 și 26 decembrie;

f) 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de culte religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 52

(1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic, potrivit legii, la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, care se programează în ultima lună a anului calendaristic pentru anul următor, după cum urmează:

Vechime în muncă	Durata concediului
a. până la 10 ani	21 zile lucrătoare
b. peste 10 ani	25 zile lucrătoare

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective stabilite de directorii direcțiilor.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an.

Art.53

(1) Pe durata concediului de odihnă, salariații vor primi o indemnizație de concediu ce nu poate fi mai mica decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă.

(2) Salariații, pe lângă indemnizația de concediu, vor beneficia și de o indemnizație de vacanță egală cu un salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, care se impozitează separat.

(3) Indemnizația de concediu și de vacanță se plătesc înainte de plecarea în concediu.

Art. 54

Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până în sfârșitul anului în curs.

Art.55

Programarea concediilor de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariaata 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) salariaata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani;
- h) în orice alte cazuri bine justificate, din dispoziția Presedintelui Consiliului Judetean Constanta.

Art.56

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, pentru motive obiective, astfel:

- a) salariatul intră în concediu medical;
- b) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- c) salariatul este obligat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- d) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- e) salariaata intră în concediu pentru maternitate;
- f) salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a angajatorului, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în instituție. 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 a mai putut beneficia din cauza rechemării.

(2) Pentru cazurile menționate mai sus de întrerupere a concediului, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective, sau când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare, în cadrul aceluiași an calendaristic.

(3) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe această perioadă. La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația de concediu convenită pentru această parte.

(4) Concediul de odihnă convenit salariaților detașați la alte instituții se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

Art. 57

Concediul de odihnă neefectuat, convenit salariaților, poate fi compensat în bani în următoarele situații:

- a) încetarea contractului de muncă;
- b) chemarea pentru satisfacerea serviciului militar în termen;
- c) decesul salariatului - compensarea în bani fiind acordată membrilor săi de familie - soț, copii, părinți.

Art.58

Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, nu au dreptul la concediu de odihnă pentru acel an.

Art. 59

Salariații au dreptul, în condițiile legii, la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) nașterea unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului, sau al unei rude ori afin până la gradul III inclusiv - 3 zile;
- e) donatorii de sânge - 2 zile;
- f) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

Art.60

(1) Salariații au dreptul, în condițiile legii, să beneficieze la cerere, de concedii pentru formare profesională fără plată și la concediu plătit pentru formare profesională în interesul instituției.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, se vor stabili conform prevederilor legale în vigoare.

Art.61

Pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, salariații au dreptul, în condițiile legii, la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual și la concedii fără plată, fără limită, conform legii.

Art.62

(1) Salariații beneficiază, în condițiile legii, de concediu medical și de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, dacă dovedesc incapacitatea temporară de muncă printr-un certificat medical, eliberat conform reglementărilor în vigoare.

(2) În scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, salariații pot beneficia, în condițiile legii, de:

- a) indemnizație pentru trecerea temporară în altă muncă;
- b) indemnizație pentru reducerea timpului de muncă;
- c) indemnizație pentru carantină;
- d) ajutoare pentru procurarea de proteze, orteze, și de alte produse;
- e) tratament balnear;
- f) reabilitare profesională.

(3) Salariatele beneficiază, în condițiile legii, de concediu și indemnizație pentru maternitate care se acordă pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, dintre care 63 de zile înainte de naștere (concediu de sarcină) și 63 zile după naștere (concediu de lehuzie), care se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de obținerea persoanei beneficiare.

(4) Beneficiază, în condițiile legii, la cerere, de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, opțional unul din părinți sau susținătorul legal, dacă îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare prevăzute de lege în

afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariaata mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată. Pe perioada în care salariaata se află în concediu prevăzut la alin. 4, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(5) Salariații beneficiază, în condițiile legii, de concediu pentru creșterea copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani se acordă, la cerere, pe baza livretului de familie sau a certificatului de naștere al copilului și a certificatului de persoană cu handicap, emis în condițiile legii.

(6) Salariații beneficiază, în condițiile legii, de concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani și îngrijirea copilului cu handicap în vârstă de până la 18 ani, pentru afecțiuni intercurrente și se acordă la cerere pe baza certificatelor de concediu medical care se eliberează de medicul care îngrijește copilul.

Art.63

(1) Salariații au dreptul, în condițiile legii, la concediu paternal. Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare, dacă participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului și se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.

(2) Dacă tatăl copilului nou - născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal plătit, se majorează cu 10 zile lucrătoare.

CAP.VI – OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

Art.64

Președintele Consiliului Județean și Sindicatul, ca parteneri sociali, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați, libertatea de opinie.

Art.65

(1) Președintele va invita pe liderul Sindicatului sau locțiitorul acestuia, să participe la ședințele sale de lucru, care vizează drepturile și obligațiile salariaților, participare ce se va face cu statut de observator cu drept de opinii.

(2) Președintele și Sindicatul își vor comunica reciproc în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art.66

(1) Președintele va aproba în incinta instituției, spațiul necesar desfășurării activității sindicale, cu titlu gratuit, precum și accesul la echipamentul de birotică al Consiliului Județean (fax, copiator, laminator, calculator, telefon și altele cu caracter administrativ).

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă a Consiliului Județean Constanta, va putea fi folosită fără plată pentru activitățile organizate de sindicat, la solicitarea prealabilă a sindicatului.

Art.67

La solicitarea membrilor sindicatului, persoana care are ca sarcină de serviciu plata salariilor va reține cotizația de sindicat pe statul de plată și o va vira în contul sindicatului.

Art.68

(1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de

muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat și a salariaților.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, Președintele Consiliului Județean și Sindicatul vor încerca soluționarea acestora mai întâi pe cale amiabila.

Art.69

(1) În vederea stabilirii complete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se va face, în condițiile legii, prin dispoziția președintelui Consiliului Județean Constanța sau prin încheierea unui contract individual de muncă.

(2) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu și a contractului individual de muncă se vor face potrivit legislației în vigoare.

CAP VII. – DISPOZIȚII FINALE

Art.70

(1) Salariații Consiliului Județean au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor ține în afara programului de lucru, la ore stabilite de comun acord cu conducerea Consiliului Județean, iar manifestările culturale și comemorative se vor putea face atât în timpul programului, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

Art.71

(1) În cazul în care anumite articole, alineate, capitole din prezentul Contract - Acord colectiv de muncă au ca obiect reglementarea unor drepturi și obligații prevăzute în legislația națională sau internațională în vigoare, se vor aplica normele naționale și internaționale.

(2) Prezentul Contract Acord Colectiv de Muncă se completează, acolo unde nu prevede, cu legislația muncii în vigoare.

CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANTA,
PRESEDINTE

Nicuser Daniel Constantinescu

S.A.P.L. CONSTANTA,
LIDER DE SINDICAT

Volcinschi Radu

RAPORT

La proiectul de hotarare privind aprobarea Contractului – Acord colectiv de munca al angajatilor din cadrul aparatului propriu al Consiliului Judetean Constanta

Consiliul Judetean Constanta, autoritate a administratiei publice locale din judetul Constanta, finanteaza o serie de activitati si lucrari din bugetul judetean.

Veniturile bugetului judetean sunt formate din venituri proprii si alte venituri.

Din veniturile proprii, Consiliul Judetean Constanta poate aproba efectuarea de cheltuieli pentru aparatul propriu al acestuia.

Proiectul de hotarare propus are in vedere plata de drepturi suplimentare angajatilor din aparatul propriu al Consiliului Judetean Constanta din veniturile proprii ale bugetului judetean.

Proiectul de hotarare are ca temei juridic art. 93 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici care prevede ca "dispozitiile acesteia se completeaza cu prevederile legislatiei muncii, precum si cu reglementarile de drept comun civile, administrative sau penale, dupa caz, in masura in care nu contravin legislatiei specifice functiei publice".

De asemenea se invoca prevederile art. 37 din Codul muncii care prevede ca "drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere in cadrul contractelor colective de munca".

Desi exista o legislatie specifica functionarilor publici, proiectul de hotarare propus are in vedere aprobarea unui contract colectiv ce contine drepturi suplimentare ce vor fi acordate acestora si nu sunt reglementate sau sunt suspendate de legislatie in vigoare.

Este de retinut alin. 1 al art. 72 din contract care prevede ca "in cazul in care anumite articole, alineate, capitole din prezentul Contract colectiv de muncă au ca obiect reglementarea unor drepturi și obligații prevăzute în legislația națională sau internațională în vigoare, se vor aplica normele naționale și internaționale."

Contractul propus vine sa completeze legislatia in vigoare aplicabila functionarilor publici si reprezinta singura modalitate de reglementare a acestor drepturi.

In prezent, la nivelul Consiliului Judetean Constanta fondul de salarii, calculat la salariile de baza, este in cuantum de 155 000 lei RON/luna pentru un numar de personal de 149 de salariați.

Cuantumul maxim al drepturilor suplimentare ce urmeaza a fi platite pe an sunt de cca. 600.000 lei RON. Aceste drepturi se refera la sporul de stabilitate, sporul de confidentialitate, indemnizatia de reprezentare si alocatia de hrana.

Este de retinut ca aceste este cuantumul maxim in cazul in care s-ar acorda tuturor salariatilor sporul confidentialitate si indemnizatia de reprezentare. Dar acestea, se vor acorda numai anumitor categorii de personal si in acest mod cheltuielile vor fi mult mai mici.

Coroborand textele de lege aratate mai sus, consideram ca proiectul de hotarare se incadreaza in legislatia in materia si in vigoare in prezent.

DIRECTOR,
TUDOREL PARVU

SEF SERVICIU BUGET,
ADRIANA DECU

EXPUNERE DE MOTIVE

La proiectul de hotărâre privind aprobarea Contractului – Acord colectiv de munca al angajaților din cadrul aparatului propriu al Consiliului Județean Constanta

Este de notorietate faptul ca, salariile angajaților din sectorul public, si in special ale angajaților din administrația publica locala sunt insuficiente pentru asigurarea unei satisfacții personale care sa-i protejeze de tentațiile din exterior.

De asemenea, este de notorietate si faptul ca, foarte mulți angajați pleacă după o scurta perioada de timp de la angajare, in general de pana la un an de zile si după dobândirea unei minime experiențe cerute pentru alte locuri de munca, in sectorul privat.

Acest lucru se întâmpla deoarece, in general, ocuparea unui loc de munca in administrația publica este relativ ușor, având in vedere nevoia de personal cu studii superioare, si pentru ca salariile sunt stabilite de lege, de la nivel central.

In acest mod nu se lasă posibilitatea autorităților administrației publice locale sa-si aplice un program de dezvoltare si promovare de personal întrucât nu este la îndemâna autorităților publice locale sa propună si sa negocieze salarii pe diferite categorii de personal.

Acest lucru ar fi posibil daca s-ar lasă politica de salarizare autorităților locale care, astfel, ar reuși sa-si recruteze si promoveze personal calificat.

Nu trebuie sa uitam si faptul ca aderarea României, la 01 ianuarie 2007, la Uniunea Europeana reclama un profesionalism ridicat din partea instituțiilor publice. Acest profesionalism nu se poate atinge decât daca lucrează in administrație oameni calificați, cu studii superioare si motivați sa-si desfășoare activitatea in cadrul instituțiilor publice locale.

Nu este suficient ca, cei mai buni oameni sa lucreze in structurile centrale ale statului. Aceste structuri trebuie doar sa identifice politicile generale de dezvoltare. Se știe ca veniturile, stabilite de lege, ale angajaților structurilor centrale sunt mai mari decât ale angajaților structurilor locale.

In cazul politicilor locale de dezvoltare, aplicarea acestora este in mâinile angajaților instituțiilor publice locale.

Daca pentru cei de la centru s-au găsit soluții pentru a-i motiva sa rămână in aceste structuri, in special prin alta grila de salarizare, pentru angajații autorităților locale aceasta motivație nu exista.

In prezent, nu exista preocupare din partea autorităților centrale pentru angajații in instituțiile publice locale. Argumentez acest fapt prin aceea ca, începând cu anul 2001 acestora le-a fost interzisa acordarea tichetelor de masa prin Legea anuala a bugetului național.

De asemenea, o serie de alte dreptul prevăzute de legea statutului funcționarilor publici au fost suspendate.

Sunt convins ca, acest contract- acord colectiv de munca reprezintă alternativa legala la nepăsarea autorităților centrale la nevoile de zi cu zi ale angajaților din administrația publica locala.

Consider ca, prin intermediul acestui act cu putere de lege, vom reuși sa atragem in rândurile angajaților oameni profesioniști si, in același timp, sa-i motivam sa stea si să lucreze pentru Consiliul Județean Constanta.

Pentru aceste motive propun Consiliul Județean Constanta aprobarea hotărârii privind aprobarea Contractului – Acord colectiv de munca al angajaților din cadrul aparatului propriu al Consiliului Județean Constanta.

PRESEDINTE,

Nicusor Daniel Constantinescu

**CONSILIUL JUDETEAN CONSTANTA
CABINET PRESEDINTE**

MODIFICARI

**La Contractul – Acord colectiv de munca
al angajatilor din aparatul propriu al Consiliului Judetean Constanta
ca urmare a discutiilor cu reprezentantii sindicatului**

1. Aliniatul 2 al art. 3 se elimina.
2. Aliniatele 3 si 4 ale art. 4 se elimina.
3. Aliniatul 2 al art. 10 se elimina.
4. Aliniatele 2 si 3 ale art. 11 se elimina.
5. Aliniatul 2 al art. 13 se elimina.
6. Aliniatele 3 si 4 ale art. 20 se elimina.
7. Aliniatul 1 al art. 37 se modifica.
8. Aliniatul 3 al art. 40 se modifica.
9. Litera „e” a art. 47 se elimina.
10. Art. 50 se elimina.
11. Aliniatul 4 al art. 54, se elimina.
12. La art. 56 se introduce litera „h”.
13. Aliniatul 2 al art. 59, se elimina.
14. Aliniatul 2 al art. 65 se elimina.

PRESEDINTE,

Nicusor Daniel Constantinescu