

**PROIECT DE HOTĂRÂRE nr.45**  
**privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă**  
**negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate**  
**al Consiliului Județean Vaslui**

Având în vedere:

- referatul de aprobare al președintelui Consiliului Județean Vaslui nr.2696/16.02.2023;
- solicitarea Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui nr.1/684/12.01.2023;
- rapoartele de specialitate ale Direcției Administrație Publică și Serviciului Managementul Resurselor Umane din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui nr.2710/16.02.2023, respectiv nr.2711/16.02.2023;
- avizele comisiilor de specialitate ale consiliului județean: Comisia juridică și de disciplină, administrație publică locală și coordonarea consiliilor locale și Comisia pentru protecție socială, protecție copii, învățământ, sănătate și familie, cultură, culte și sport;

în conformitate cu prevederile:

- art.487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.367/2022 a dialogului social;
- Hotărârii Guvernului nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;

în temeiul art.182 alin.(1) și al art.196 alin.(1) lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

**Consiliul Județean Vaslui**

**H O T Ă R Ă Ș T E:**

**Art.1.** - Se aprobă Acordul colectiv al funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, conform anexei nr.1 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.2.** - Se aprobă Contractul colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, conform anexei nr.2 care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.3.** - Se împuternicește Președintele Consiliului Județean Vaslui să semneze, pentru Consiliul Județean Vaslui, Acordul colectiv și Contractul colectiv de muncă prevăzute în anexele nr.1 și nr.2 ale prezentei hotărâri.

**Art.4.** - Prezentul act administrativ se comunică prin intermediul secretarului general al județului, în termenul prevăzut de lege, către Instituția Prefectului - Județul Vaslui, Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, Serviciului Managementul Resurselor Umane, Comisiei paritare, structurilor funcționale din cadrul aparatului de specialitate al consiliului județean și se publică pe pagina de internet <http://www.cjvs.eu> - secțiunea "Monitorul Oficial Local".

Vaslui, \_\_\_\_\_ 2023

**p.PREȘEDINTE,  
VICEPREȘEDINTE  
Ciprian-Ionuț Trifan**

**Avizat pentru legalitate:  
SECRETAR GENERAL AL JUDEȚULUI,  
Diana-Elena Ursulescu**

**Direcția Administrație Publică,  
Am luat la cunoștință de acest înscris oficial și  
îmi asum responsabilitatea asupra legalității.  
Director executiv,  
Mihaela Dragomir**

***Pentru adoptarea prezentului proiect de hotărâre  
este necesar votul majorității simple.***

ROMÂNIA  
JUDEȚUL VASLUI  
CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI

SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN ADMINISTRAȚIA  
PUBLICĂ LOCALĂ A JUDEȚULUI VASLUI

Nr. \_\_\_\_\_

Nr. \_\_\_\_\_

## ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

- art.487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.367/2022 a dialogului social;
- Legii nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr.1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Hotărârii 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;
- Hotărârii Guvernului nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;

### PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. **Consiliul Județean Vaslui**, cu sediul în Vaslui, str. Ștefan cel Mare, nr.79, județul Vaslui, reprezentat prin domnul Dumitru Buzatu - președintele Consiliului Județean Vaslui, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”,

și

2. **Funcționarii publici** care fac parte din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, prin Sindicatul Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, cu sediul în Vaslui, str. Ștefan cel Mare, nr. 79, județul Vaslui, reprezentat prin domnul Ochianu Gheorghe - președinte, denumiți în continuare „angajați”,

încheie prezentul **Acord colectiv de muncă**, denumit în continuare **Acord**.

**Scopul** acordului colectiv de muncă este asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorității publice din administrația publică, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1. - (1)** Conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, prezentul acord colectiv de muncă cuprinde numai măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri de protecție, în afara celor prevăzute de art.10 și art.11 din Legea nr.367/2022 a dialogului social, pentru cei aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, în condițiile legii.

(2) În situația în care intervin alte reglementări legale, prevederile prezentului acord colectiv de muncă se completează de drept cu acestea.

**Art.2. - (1)** Prevederile prezentului acord colectiv produc efecte pentru salariații actuali și pentru cei nou angajați, respectiv funcționarii publici din cadrul Consiliului Județean Vaslui.

(2) Prezentul acord colectiv se încheie pe o perioadă de 1 (un) an și își prelungește valabilitatea până la aprobarea de către Consiliul Județean Vaslui a bugetului de venituri și cheltuieli din anul următor semnării prezentului acord colectiv.

**Art.3. -** Părțile semnatare ale acordului colectiv recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

**Art.4. - (1)** Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă, după caz, disciplinară a părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Clauzele acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

**Art.5. -** Drepturile și obligațiile individuale ale angajaților rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele acordului colectiv în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.

**Art.6. -** Părțile convin ca în perioada negocierilor acordului colectiv, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării acordului colectiv, să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile angajaților și să nu declanșeze greve.

**Art.7. -** Conducerea Consiliului Județean Vaslui are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor angajaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară, potrivit organigramei.

**Art.8. - (1)** Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Atribuțiile și sarcinile de serviciu vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a angajaților. Conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea

instituției, cât și de reprezentanții angajaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

**Art.9.** - Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, cu respectarea prevederilor legii, acordului colectiv și a Regulamentului Intern.

## **CAPITOLUL II**

### **CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR DE MUNCĂ**

**Art.10.** - (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

(2) Conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă.

**Art.11.** - În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- a) dotarea fiecărui angajat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;
- b) asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al angajaților în orice anotimp;
- c) asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
- d) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
- e) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități;
- f) acordarea de apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate și indice de disconfort termic;
- g) acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosință;
- h) decontarea transportului în interes de serviciu ;
- i) instruirea periodică a fiecărui angajat de către conducătorii direcții;
- j) informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea angajaților;
- k) acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă, conform legislației în vigoare.

**Art.12.** - Conducerea aparatului de specialitate al Consiliul Județean Vaslui are obligația să asigure angajaților protecție împotriva amenințărilor, calamităților, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

**Art.13.** - Conducerea este obligată, în condițiile legii, să despăgubească angajatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

## **CAPITOLUL III 1**

### **SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

**Art.14.** - (1) Părțile prezentului acord convin că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de angajați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, precum și în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Angajatorul va asigura, în condițiile legii, pe cheltuiiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea angajaților în procesul muncii, conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă la un alt compartiment din cadrul instituției;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d) echipamentul de protecție a muncii necesar, atât pentru sezonul rece, cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;

e) materiale igienico - sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare.

**Art. 15. - (1)** În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată accidentul de muncă.

(2) Angajații care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

**Art. 16. - (1)** Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru angajați.

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

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

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

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

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

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul intern al aparatului de specialitate al consiliului județean.

**Art. 18. -** Angajatorul are obligația să organizeze periodic instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, prin modalități specifice.

**Art. 19. - (1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea angajaților.

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

**Art. 20. -** Angajații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;

f) să anunțe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

**Art.21. - (1)** Conducătorul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui va asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, și cu consultarea reprezentanților salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea clinică generală a funcționarilor publici se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii, pe baza încheierii unor contracte în condițiile legii.

(3) Funcționarii publici au obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

**Art.22. - (1)** Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

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

## **CAPITOLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ**

### **PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU**

**Art.23. -** Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, timp pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

**Art.24. - (1)** Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului ierarhic, peste programul normal de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, angajații au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

**Art.25. - (1)** Programul de lucru este următorul: luni - vineri între orele 8<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup>.

(2) Având în vedere că durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, funcționarii publici au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se acordă zilnic fiecărui angajat, fără prelungirea timpului de lucru.

(3) La cererea angajatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituției, în condițiile legii.

## CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.26. - (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- d) prima și a doua zi de Paște;
- e) 1 mai;
- f) 1 iunie;
- g) prima și a doua zi de Rusalii;
- h) Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun;
- l) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paște, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(4) Pentru funcționarii publici care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art.27. - (1) Angajații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

- a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;
- b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

(3) Funcționarii publici încadrați în grad de handicap, precum și pentru cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu suplimentar de 8 zile lucrătoare, structurate după cum urmează :

- a) 1 zi, a treia zi de Paște;
- b) 1 zi, a treia zi de Crăciun;
- c) 6 zile alocate aleatoriu, la cererea angajaților.

(4) Efectuarea concediului suplimentar se va face obligatoriu în cursul anului calendaristic pentru care se acordă.

(5) Concediul suplimentar se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(6) Locurile de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare prin expertizare a condițiilor de muncă, efectuate de Direcția de Sănătate Publică.

(7) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(8) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin.(7) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(9) Salariații au dreptul, în condițiile legislației speciale, la concediul de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin



ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(10) Perioada prevăzută la alin.(9) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(11) Cererea privind acordarea concediului de îngrijitor prevăzut la alin.(9) va fi însoțită de documente justificative conform prevederilor legale în vigoare.

(12) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(13) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin.(12) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(14) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin.(12), în limita numărului de zile prevăzute la alin.(13).

(15) Salariații beneficiază de concediu pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani, pentru a-l însoți la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(16) Salariații au dreptul și la alte tipuri de concedii prevăzute de legislația specifică.

(17) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(18) Concediul de odihnă poate fi efectuat integral sau în tranșe, din care una de minimum 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(19) În cazul în care funcționarul public, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, 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.

(20) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu.

(21) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia, intervine una dintre următoarele situații:

a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă angajatul fiind în concediu medical;

b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența angajatului la serviciu este cerută de conducerea instituției, în condițiile legii;

d) la cererea angajatului, pentru motive obiective.

**Art.28.** - Angajatorul poate rechema angajatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile angajatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

**Art.29.** - În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

**Art.30.** - În cazul în care angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

**Art.31. - (1)** La plecarea în concediu, angajații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) La cererea angajatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(3) Dacă în perioada fracțiunii obligatorii de 15 zile intervine una din cauzele prevăzute la art. 27 alin.(21) din prezentul acord, angajatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

**Art.32. - (1)** În afara concediului de odihnă, angajații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria funcționarului public - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) decesul soției/soțului funcționarului public sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- d) concediu paternal - 10 zile lucrătoare + 5 zile, dacă a urmat un curs de puericultură;
- e) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte justificative) - 1 zi lucrătoare;
- f) donatorii de sânge - conform legii.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea angajatului, de către ordonatorul principal de credite, în condițiile legii.

### **CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ**

**Art.33. - (1)** Orice angajat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru angajații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul angajaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

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

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

(3) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(1) și (2) pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției publice pe care o deține. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

(4) Prin excepție de la prevederile alin.(3), pentru îngrijirea copilului cu handicap, raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public pentru o perioadă cumulată mai mare decât cea prevăzută la alin.(3), cu acordul conducătorului instituției publice.

### **ÎNVOIRI**

Art.34. - (1) Învoirile în interes personal se aprobă de către șeful direct, cu bilet de învoire, dar nu mai mult de 3 ore pe zi, în situații excepționale, cu obligativitatea ca orele în care se absentează de la serviciu să fie recuperate.

(2) La cererea angajatului se acordă ore de învoire, cel mult egale cu durata unei zile lucrătoare, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) citații în fața organelor de cercetare sau a instanțelor judecătorești;
- c) alte situații când angajatul solicită și activitatea instituției nu este perturbată.

## CAPITOLUL V PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art.35. - (1) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici, precum și a trimiterii acestora, periodic, la programele de formare profesională.

(2) Conducătorul autorității recunoaște rolul reprezentanților funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui cu privire la activitatea de pregătire profesională, prin implicarea acestora, alături de conducătorii compartimentelor, în identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și în desemnarea, de comun acord, a funcționarilor publici care vor beneficia de programul de pregătire.

Art.36. - (1) Perfecționarea profesională a angajaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională.

(2) Angajatorul va suporta cheltuielile cu perfecționarea profesională a fiecărui angajat organizată la inițiativa sau în interesul instituției publice, având obligația de a prevedea anual în buget sumele necesare în acest sens.

(3) Consiliul Județean Vaslui are obligația de a asigura participarea pentru fiecare angajat la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(4) Consiliul Județean Vaslui are obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

(5) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și de perfecționare profesională sunt asimilate timpului de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru. Funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale convenite, în situația în care programele sunt:

- a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia.

(6) În ipoteza în care cursurile sunt organizate, la inițiativa ori în interesul autorității publice, într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta și cheltuielile ocazionate cu transportul, cazarea și masa angajaților, în condițiile legislației specifice.

Art.37. - Angajatul are dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, conform legislației în vigoare. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

## **CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE**

**Art.38. - (1)** Angajații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

**(2)** Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu cel puțin 3 zile înaintea desfășurării acestora.

**Art.39. - (1)** Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

**(2)** Sindicatul Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui beneficiază, cu titlu gratuit, de un spațiu necesar desfășurării activității sindicale în sediul Palatului administrativ, situat în strada Ștefan cel Mare, nr. 79, Vaslui.

**Art. 40. - (1)** Președintele de sindicat sau un membru al Biroului executiv desemnat de acesta poate participa la ședințele consiliului județean ca invitat, pentru documentare și consultanță.

**(2)** La ședințele la care se discută problemele angajaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, liderul de sindicat sau un membru al Biroului executiv, desemnat de acesta, va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îl invite în scris.

**(3)** Regulamentul de ordine interioară al aparatului de specialitate al consiliului județean va fi adoptat cu consultarea sindicatului.

**Art.41. -** Drepturile și obligațiile angajatorului și angajaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, munca în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

**Art.42. -** Prezentul Acord colectiv intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Vaslui și produce efecte pentru toți angajații angajatorului semnatar al prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajatori și angajați și se aduce la cunoștință publicului din oficiu, prin afișare pe pagina de internet a angajatorului.

Prezentul Acord colectiv s-a încheiat în 3 (trei) exemplare și a fost semnat ulterior aprobării Hotărârii Consiliului Județean Vaslui nr. \_\_\_\_/2023.

**ANGAJATOR,  
Consiliul Județean Vaslui**

**ANGAJAȚI,  
Sindicatul Salariaților din Administrația  
Publică Locală a Județului Vaslui**

**PREȘEDINTE,  
Dumitru Buzatu**

**PREȘEDINTE,  
Ochianu Gheorghe**

ROMÂNIA  
JUDEȚUL VASLUI  
CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI

SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN ADMINISTRAȚIA  
PUBLICĂ LOCALĂ A JUDEȚULUI VASLUI

Nr. \_\_\_\_\_

Nr. \_\_\_\_\_

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.367/2022 a dialogului social;
- Legii nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;

### PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. **Consiliul Județean Vaslui**, cu sediul în municipiul Vaslui, str. Ștefan cel Mare, nr.79, județul Vaslui, reprezentat prin domnul Dumitru Buzatu - președintele Consiliului Județean Vaslui, pe de o parte, denumit în continuare „angajator”

și

2. **Personalul contractual** care face parte din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, prin Sindicatul Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, cu sediul în Vaslui, str. Ștefan cel Mare, nr.79, județul Vaslui, reprezentat prin domnul Ochianu Gheorghe - președinte, denumit în continuare „angajați”

Încheie prezentul **Contract colectiv de muncă**, denumit în continuare Contract colectiv de muncă.

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate angajaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a acestora, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor, obiectul contractului fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, formare profesională, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Contractul colectiv de muncă produce efecte pentru toți angajații actuali și pentru cei nou angajați cu contract de muncă în cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui.

## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1.** - Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art.2.** - Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 1 (un) an și își prelungește valabilitatea până la aprobarea de către Consiliul Județean Vaslui a bugetului de venituri și cheltuieli din anul următor semnării prezentului acord colectiv.

**Art.3.** - (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

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

(3) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile angajaților și să nu se declanșeze greve.

**Art.4.** - Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă are loc în condițiile legii.

**Art.5.** - (1) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

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

**Art.6.** - Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă privind relațiile de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

**Art.7.** - Conducerea Consiliului Județean Vaslui are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor angajaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară, potrivit organigramei.

**Art.8.** - (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Atribuțiile și sarcinile de serviciu vor fi stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual/fizic și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a angajaților. Conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții angajaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

**Art.9.** - (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

**Art.10.** - Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

**Art.11.** - (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentanților angajaților, aleși la nivel de instituție.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatari ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

**Art.12.** - Declanșarea procedurii prevăzute la art.11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

**Art.13.** - La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

## **CAPITOLUL II CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR DE MUNCĂ**

**Art.14.** - (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

(2) Conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă.

**Art.15.** - În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- a) dotarea fiecărui angajat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;
- b) asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al angajaților în orice anotimp;
- c) asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
- d) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
- e) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități;
- f) acordarea de apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate și indice de disconfort termic;
- g) acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosință;
- h) decontarea transportului în interes de serviciu ;
- i) instruirea periodică a fiecărui angajat de către conducătorii direcții;
- j) informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea angajaților;
- k) acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă, conform legislației în vigoare.

**Art.16.** - Conducerea aparatului de specialitate al Consiliul Județean Vaslui are obligația să asigure angajaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

**Art.17.** - Conducerea este obligată, în condițiile legii, să despăgubească angajatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

### CAPITOLUL III SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.18. - (1) Părțile prezentului contract convin că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de angajați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, precum și în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Angajatorul va asigura, în condițiile legii, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea angajaților în procesul muncii, conducerea aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă la un alt compartiment din cadrul instituției;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;

d) echipamentul de protecție a muncii necesar, atât pentru sezonul rece, cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;

e) materiale igienico - sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare.

Art.19. - (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată accidentul de muncă.

(2) Angajații care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

Art.20. - (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru angajați.

Art.21. - (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

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

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

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



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

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul intern al aparatului de specialitate al consiliului județean.

Art.22. - Angajatorul are obligația să organizeze periodic instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, prin modalități specifice.

Art.23. - (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea angajaților.

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

Art.24. Angajații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale;

f) să anunțe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art.25. - (1) Conducătorul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui va asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr.355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, și cu consultarea reprezentanților salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea clinică generală a personalului contractual se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii, pe baza încheierii unor contracte în condițiile legii.

(3) Personalul contractual are obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

Art.26. - (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

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

## CAPITOLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ

### PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Art.27. - Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art.28. - Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, timp pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

**Art.29. - (1)** Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) În perioada aplicării prezentului contract, pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, angajații au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

**Art.30. - (1)** Programul de lucru este următorul : luni - vineri între orele 8<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup>.

(2) Având în vedere că durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, angajații au dreptul la o pauză de masă de 20 minute care se acordă zilnic fiecăruia, fără prelungirea timpului de lucru.

(3) La cererea angajatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituției, în condițiile legii.

### **CONCEDII ȘI ZILE LIBERE**

**Art.31. - (1)** Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- d) prima și a doua zi de Paște;
- e) 1 mai;
- f) 1 iunie;
- g) prima și a doua zi de Rusalii;
- h) Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun;
- l) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Zilele libere stabilite potrivit alin.(1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paște, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

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

**Art.32. - (1)** Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în muncă, în condițiile legii.

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

- a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;
- b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

(3) Angajații încadrați în grade de handicap, precum și pentru cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu suplimentar de 8 zile lucrătoare, structurate după cum urmează :

- a) 1 zi, a treia zi de Paște;
- b) 1 zi, a treia zi de Crăciun;
- c) 6 zile alocate aleatoriu, la cerearea angajaților.

(4) Efectuarea concediului suplimentar se va face obligatoriu în cursul anului calendaristic pentru care se acordă.

- (5) Concediul suplimentar se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.
- (6) Locurile de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare prin expertizare a condițiilor de muncă, efectuate de Direcția de Sănătate Publică.
- (7) Angajatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
  - b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- (8) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin.(5) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.
- (9) Salariații au dreptul la concediul de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- (10) Perioada prevăzută la alin.(9) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- (11) Cererea privind acordarea concediul de îngrijitor prevăzut la alin.(9) va fi însoțită de documente justificative conform prevederilor legale în vigoare.
- (12) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- (13) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin.(12) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (14) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin.(12), în limita numărului de zile prevăzute la alin.(13).
- (15) Salariații beneficiază de concediu pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani, pentru a-l însoți la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (16) Salariații au dreptul și la alte tipuri de concedii prevăzute de legislația specifică.
- (17) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.
- (18) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a angajatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.
- (19) În cazul în care angajatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, 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.
- (20) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (21) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia, intervine una dintre următoarele situații:
- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă angajatul fiind în concediu medical;
  - b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența angajatului la serviciu este cerută de conducerea instituției, în condițiile legii;

d) la cererea angajatului, pentru motive obiective.

**Art.33.** - Angajatorul poate rechema angajatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența angajatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile angajatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

**Art.34.** - În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

**Art.35.** - În cazul în care angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

**Art.36.** - (1) La plecarea în concediu, angajații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) La cererea angajatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea publică sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(3) Dacă în perioada fracțiunii obligatorii de 15 zile lucrătoare intervine una din cauzele prevăzute la art.32 alin.(21) din prezentul contract colectiv de muncă, angajatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

**Art.37.** - (1) În afara concediului de odihnă, angajații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează :

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

c) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile lucrătoare.

d) concediu paternal - 10 zile lucrătoare + 5 zile, dacă a urmat un curs de puericultură;

e) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte justificative) - 1 zi lucrătoare;

f) donatorii de sânge - conform legii.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea angajatului, de către ordonatorul principal de credite, în condițiile legii.

### **CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ**

**Art.38.** - (1) Orice angajat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru angajații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul angajaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

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

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

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată stabilită de comun acord.

## ÎNVOIRI

Art.39. - (1) Învoirile în interes personal se aprobă de către șeful direct, cu bilet de învoire, dar nu mai mult de 3 ore pe zi, în situații excepționale, cu obligativitatea ca orele în care se absentează de la serviciu să fie recuperate.

(2) La cererea angajatului se acordă ore de învoire, cel mult egale cu durata unei zile lucrătoare, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) citații în fața organelor de cercetare sau a instanțelor judecătorești;
- c) alte situații când angajatul solicită și activitatea instituției nu este perturbată.

## CAPITOLUL V PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art.40. - (1) Părțile convin asupra obligativității formării profesionale a tuturor categoriilor de angajați.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa angajatului.

(3) Angajatorul va suporta cheltuielile cu formarea profesională a fiecărui angajat și va asigura participarea acestora la cursuri de perfecționare conform prevederilor legale.

Art.41. - (1) Formarea profesională a angajaților se realizează în condițiile legii.

(2) Consiliul Județean Vaslui are obligația de a asigura participarea pentru fiecare angajat la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(3) Consiliul Județean Vaslui are obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, precum și, în situația în care estimează că programele de formare și perfecționare profesională se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

(4) Pe perioada în care urmează programe de formare și de perfecționare profesională, angajații beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt:

- a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- b) urmate la inițiativa angajatului, cu acordul conducătorului instituției și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau cu specificul activității derulate de angajat în cadrul acesteia.

(5) În ipoteza în care cursurile sunt organizate, la inițiativa ori în interesul autorității publice, într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta și cheltuielile ocazionate cu transportul, cazarea și masa angajaților, în condițiile legislației specifice.

Art.42. - Angajatul are dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, conform legislației în vigoare. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

## CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

**Art.43. - (1)** Angajații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

**(2)** Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu cel puțin 3 zile înaintea desfășurării acestora.

**Art.44. - (1)** Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

**(2)** Sindicatul Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui beneficiază, cu titlu gratuit, de un spațiu necesar desfășurării activității sindicale în sediul Palatului administrativ situat în strada Ștefan cel Mare, nr.79, Vaslui.

**Art.45. - (1)** Președintele de sindicat sau un membru al Biroului executiv desemnat de acesta poate participa la ședințele Consiliului Județean ca invitat, pentru documentare și consultanță.

**(2)** La ședințele la care se discută problemele angajaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, liderul de sindicat sau un membru al Biroului executiv, desemnat de acesta, va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îl invite în scris.

**(3)** Regulamentul de ordine interioară al aparatului de specialitate al consiliului județean va fi adoptat cu consultarea sindicatului.

**Art.46. -** Drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, munca în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

**Art.47. -** Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Vaslui și produce efecte pentru toți angajații angajatorului semnatar al prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajatori și angajați și se aduce la cunoștință publicului din oficiu, prin afișare pe pagina de internet a angajatorului.

Prezentul Contract colectiv de muncă s-a încheiat în 3 (trei) exemplare și a fost semnat ulterior aprobării Hotărârii Consiliului Județean Vaslui nr. \_\_\_\_/2023.

**ANGAJATOR,**  
Consiliul Județean Vaslui

**ANGAJAȚI,**  
Sindicatul Salariaților din Administrația Publică  
Locală a Județului Vaslui

**PREȘEDINTE,**  
Dumitru Buzatu

**PREȘEDINTE,**  
Ochianu Gheorghe

REFERAT DE APROBARE

la proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui

**I. Motivul adoptării proiectului de hotărâre:**

Proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui este elaborat la solicitarea Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, înaintată prin adresa nr.1/684/12.01.2023 și în temeiul prevederilor art.487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Acordul colectiv și Contractul colectiv de muncă reprezintă convențiile în formă scrisă ce urmează a se încheia între Consiliul Județean Vaslui, reprezentat prin președintele Consiliului Județean Vaslui, și funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al consiliului județean, reprezentați prin Sindicatul Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, în care sunt stabilite anual numai măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici.

Scopul încheierii acestora este de a asigura, în conformitate cu dispozițiile legale, un serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorității administrației publice locale, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premizelor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu, respectiv raporturile de muncă.

Menționăm că, potrivit art.26 din Hotărârea Guvernului nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, coroborat cu prevederile art.108 din Legea dialogului social nr.367/2022, acordul colectiv și contractul colectiv de muncă se încheie după aprobarea bugetului.

Întrucât prin Hotărârea Consiliului Județean Vaslui nr.21 din 02.02.2023 a fost aprobat bugetul de venituri și cheltuieli al instituției, cele două părți semnatare ale Acordului colectiv și Contractului colectiv de muncă au procedat la demararea procedurii de negociere și semnare a acestora, conform prevederilor legale sus-menționate.

La elaborarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă s-au avut în vedere, în principal, prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr.367/2022 a dialogului social, ale Hotărârii Guvernului nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective și ale Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și alte dispoziții ale legislației speciale aplicabile autorităților și instituțiilor publice.

**II. Impactul socio-economic:** nu este cazul.

**III. Impactul financiar asupra bugetului județului:** nu este cazul.

Drepturile salariaților prevăzute în acordul/contractul colectiv de muncă sunt cele prevăzute în actele normative specifice în vigoare și nu implică cheltuieli suplimentare.

**IV. Impactul asupra reglementărilor interne în vigoare:** nu este cazul.

**V. Consultări derulate în vederea elaborării proiectului de hotărâre în cauză:** negocierea acordului/contractului colectiv de muncă între președintele Consiliului Județean Vaslui și Sindicatul salariaților din administrația publică locală a județului Vaslui a avut loc în data de 03.02.2023.

**VI. Activități de informare publică privind elaborarea proiectului de hotărâre în cauză:** nu este cazul.

**VII. Măsurile de implementare necesare, respectiv modificările instituționale și funcționale preconizate:**

După adoptarea hotărârii în cauză, aceasta va fi comunicată prin intermediul secretarului județului, în termenul prevăzut de lege, către: Instituția Prefectului-Județul Vaslui în vederea exercitării controlului de legalitate, Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, Serviciului Managementul Resurselor Umane, precum și structurilor funcționale din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui în vederea aducerii la îndeplinire.

Comisia paritară va monitoriza aplicarea acordului colectiv.

Totodată, această hotărâre se aduce la cunoștință publică prin postare pe pagina de internet a Consiliului Județean Vaslui <http://www.cjvs.eu> - secțiunea "Monitorul Oficial Local".

**VIII. Concluzii, constatări și propuneri:**

Ținând cont de argumentele prezentate mai sus, apreciem ca necesară și oportună inițierea Proiectului de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, proiect care a fost elaborat cu sprijinul Serviciului Managementul Resurselor Umane din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui.

Pentru aceste considerente, propunem analizarea proiectului de hotărâre anexat, în vederea supunerii acestuia spre aprobare în prima ședință ordinară a Consiliului Județean Vaslui.

**p. PREȘEDINTE,**  
**Vicepreședinte,**  
**Ciprian-Ionuț Trifan**



**R A P O R T D E S P E C I A L I T A T E**  
**la proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului  
colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate  
al Consiliului Județean Vaslui**

În conformitate cu prevederile art.182 alin.(4) coroborate cu ale art.136 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Direcția Administrație Publică, în calitate sa de compartiment de resort în cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, a analizat Proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, în raport cu atribuțiile și competențele specifice acestui compartiment și a constatat următoarele:

a) Domeniul reglementat: administrație publică locală/alte atribuții/aprobarea încheierii acordului și contractului colectiv de muncă;

b) Impactul financiar asupra bugetului județului: nu este cazul. Drepturile salariaților prevăzute în acordul/contractul colectiv de muncă sunt cele prevăzute în actele normative specifice în vigoare și nu implică cheltuieli suplimentare;

c) Compatibilitatea și conformitatea cu legile, ordonanțele, hotărârile Guvernului, strategiile naționale, legislația secundară (ordine, instrucțiuni, normative, regulamente, etc.), și terțiară în limitele și în a căror implementare și aplicare este elaborat respectivul proiect de hotărâre:

Prin proiectul de hotărâre analizat se respectă și se pun în aplicare prevederile/norme aplicabile domeniului reglementat, respectiv prevederile:

Ø art.487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Ø Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ø Legii nr.367/2022 a dialogului social;

Ø Hotărârii Guvernului nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.

d) Impactul asupra reglementărilor interne din sfera de competență/activitate a compartimentului: La data intrării în vigoare a prezentei, Hotărârea Consiliului Județean Vaslui nr.142/2021 privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, se abrogă.

Ținând seama de constatările precizate mai sus, apreciem că proiectul de hotărâre este fundamentat, din punct de vedere al reglementărilor specifice aplicabile, respectiv al legalității, raportat la atribuțiile și competențele specifice acestui compartiment. Propunem analizarea și supunerea acestuia spre dezbatere și adoptare în prima ședință ordinară a Consiliului Județean Vaslui.

Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
Avizat/Verificat - Dragomir Mihaela	Director executiv	16.02.2023	
Întocmit - Gache Cristina Valeria	Șef serviciu	16.02.2023	

**R A P O R T D E S P E C I A L I T A T E**  
**la proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului  
colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate  
al Consiliului Județean Vaslui**

În conformitate cu prevederile art.182 alin.(4) coroborate cu ale art.136 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Serviciul Managementul Resurselor Umane, în calitate sa de compartiment de resort în cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, a analizat Proiectul de hotărâre privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, în raport cu atribuțiile și competențele specifice acestui compartiment și a constatat următoarele:

a) Domeniul reglementat: administrație publică locală/alte atribuții/aprobarea încheierii acordului și contractului colectiv de muncă;

b) Impactul financiar asupra bugetului județului: nu este cazul. Drepturile salariaților prevăzute în acordul/contractul colectiv de muncă sunt cele prevăzute în actele normative specifice în vigoare și nu implică cheltuieli suplimentare;

c) Compatibilitatea și conformitatea cu legile, ordonanțele, hotărârile Guvernului, strategiile naționale, legislația secundară (ordine, instrucțiuni, normative, regulamente, etc.), și terțiară în limitele și în a căror implementare și aplicare este elaborat respectivul proiect de hotărâre:

Prin proiectul de hotărâre analizat se respectă și se pun în aplicare prevederile/norme aplicabile domeniului reglementat, respectiv prevederile:

Ø art.487 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Ø Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ø Legii nr.367/2022 a dialogului social;

Ø Hotărârii Guvernului nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.

d) Impactul asupra reglementărilor interne din sfera de competență/activitate a compartimentului: La data intrării în vigoare a prezentei, Hotărârea Consiliului Județean Vaslui nr.142/2021 privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă negociate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vaslui, se abrogă.

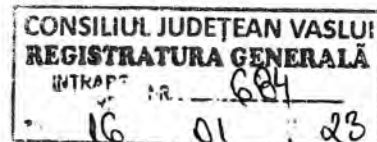
Ținând seama de constatările precizate mai sus, apreciem că proiectul de hotărâre este fundamentat, din punct de vedere al reglementărilor specifice aplicabile, respectiv al legalității, raportat la atribuțiile și competențele specifice acestui compartiment. Propunem analizarea și supunerea acestuia spre dezbatere și adoptare în prima ședință ordinară a Consiliului Județean Vaslui.

Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
Avizat/Verificat - Ramona Alina Ciobanu	Șef serviciu	16.02.2023	
Întocmit - Maricica Beligan	Consilier	16.02.2023	

Requize usoune



**SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN  
ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ  
A JUDEȚULUI VASLUI**



Nr. 1 / 12 ianuarie 2023

De secol,

Domnului,

**Dumitru Buzatu**

**Președintele Consiliului Județean Vaslui**

În conformitate cu prevederile art. 23 alin.(1) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, Consiliul Județean Vaslui a înaintat Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, proiectul de buget a instituției, prin adresa nr. 208/06.01.2023.

Potrivit alin(2) al art. 23 din actul normativ mai sus menționat, în termen de 10 zile calendaristice de la înaintarea proiectului de buget se demarează negocierea colectivă a acordului. Totodată, art. 105, alin.(2) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, contractul colectiv de muncă în sistemul bugetar se negociază după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli al ordonatorului de credite.

Având în vedere că Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Județului Vaslui, reprezintă salariații aparatului de specialitate a Consiliului Județean Vaslui, care cuprinde funcționari publici cât și personal contractual la care se aplică legislația specifică fiecărei categorii de personal, **solicităm demararea unui program de negociere**, în vederea încheierii acordului/contractului colectiv de muncă pe anul 2023.

Vă mulțumim.

**Președinte,**  
Sindicatul Salariaților din Administrația  
Publică Locală a Județului Vaslui

Ochianu Gheorghe





ROMANIA  
JUDEȚUL VASLUI  
CONSILIUL JUDEȚEAN

Str. Ștefan cel Mare, nr. 79, Vaslui, cod 730168,  
tel: +40-235-361.096, fax: +40-235-361.090, web: [www.cjvs.eu](http://www.cjvs.eu),  
e-mail: [consiliu@cjvs.eu](mailto:consiliu@cjvs.eu) , [cjvaslui@cjvs.eu](mailto:cjvaslui@cjvs.eu)



SERVICIUL MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Nr. 1830/02.02.2023

C ă t r e,

SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN ADMINISTRAȚIA  
PUBLICĂ LOCALĂ A JUDEȚULUI VASLUI

Ca urmare a adresei dumneavoastră nr.1/12.01.2023, prin care solicitați demararea negocierii Acordului/Contractului colectiv de muncă pentru anul 2023, vă comunicăm că pentru negocieri sunt desemnate din partea Consiliului Județean Vaslui, următoarele persoane:

- Domnul **Dumitru Buzatu**, președinte al Consiliului Județean Vaslui;
- Doamna **Mihaela Dragomir**, director al Direcției Administrație publică.

Negocierile vor avea loc în data de 03.02.2023, începând cu ora 10<sup>00</sup>, la sediul Consiliului Județean Vaslui, cabinetul președintelui, etajul 1. Cele două părți, vor proceda la negocierea și elaborarea Acordului/Contractului colectiv de muncă pentru anul 2023, urmând să fie încheiată procedura negocierilor în termen de 5 zile.

Președinte,  
**DUMITRU BUZATU**

Numele și prenumele	Funcția	Data
Avizat - Ciobanu Ramona Alina	Șef serviciu MRU	02.02.2023
Întocmit 2 ex. - Beligan Maricica	Consilier superior	02.02.2023

### PROCES-VERBAL

Încheiat azi, 03.02.2023, în ședința de negociere a Acordului/Contractului colectiv de muncă pe anul 2023, dintre Sindicatul salariaților din administrația publică locală a județului Vaslui și conducerea Consiliului Județean Vaslui

La ședința de negociere a Acordului/Contractului colectiv de muncă pe anul 2023 participă următorii :

**- din partea conducerii Consiliului Județean Vaslui :**

- Domnul Dumitru Buzatu - Președinte - Consiliul Județean Vaslui ;
- Doamna Mihaela Dragomir, director al Direcției Administrație Publică. desemnați prin adresa nr.1830/2023;

**- din partea Sindicatului salariaților din administrația publică locală a județului Vaslui participă:**

- Domnul Ochianu Gheorghe - președinte;
  - Doamna Ciobanu Ramona-Alina - vicepreședinte;
  - Doamna Beligan Maricica - membru.
- desemnați prin adresa nr.2/2023.

Domnul Dumitru Buzatu deschide ședința de negociere colectivă și consultă pe cei prezenți dacă au luat la cunoștință despre proiectul acordului/contractului colectiv de muncă pe anul 2023, înaintat către Consiliul Județean Vaslui.

Domnul Ochianu Gheorghe confirmă că a luat la cunoștință de proiectul acordului/contractul colectiv de muncă pe anul 2023.

Domnul Dumitru Buzatu și doamna Mihaela Dragomir precizează cadrul normativ și organizatoric privind încheierea acordurilor/contractelor colective de muncă din sectorul bugetar care constituie baza de negociere a prezentului Contract colectiv de muncă. Constituția României - art. 41, alin. (5), Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, Hotărârea Guvernului României nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, Legea nr.53/2003, republicată, Codul Muncii.

Domnul Gheorghe Ochianu precizează faptul că, așa cum prevede legislația în vigoare, Acordul/Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia și funcționarii publici respectiv personalul contractual din cadrul instituției, prin sindicatele reprezentative ale acestora, în care sunt stabilite anual măsuri referitoare la:

- constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- perfecționarea profesională;
- concediul de odihnă suplimentar;
- programul de lucru.

- alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici.

Având în vedere cele prezentate, s-a redactat proiectul de Acord/Contract colectiv de muncă, prin care s-au convenit următoarele:

- În scopul asigurării continuității Acordului/Contractului colectiv de muncă, acesta își prelungește valabilitatea până la aprobarea bugetului din anul următor semnării acord/contractului colectiv de muncă. Dl. Ochianu face precizarea că Hotărârea Guvernului României nr.302/2022 privind aprobarea normelor de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective permite aceasta prelungire. În urma acestei propuneri atât liderul de sindicat, cât și reprezentanții conducerii au fost de acord.
- conform art. 147 din Legea nr. 53/2003, Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare s-a stabilit că numărul de zile suplimentare la concediul de odihnă pentru condiții vătămătoare să fie de 8 zile, în condițiile în care Codul muncii arată că se pot acorda minim 3 zile lucrătoare, care să fie structurate după cum urmează:
  - 1 zi, a treia zi de Paște;
  - 1 zi, a treia zi de Crăciun;
  - Restul de 6 zile să fie folosite aleatoriu, așa cum va fi cererea salariaților.

Atât reprezentanții conducerii, cât și reprezentanții sindicatului au fost de acord cu aceste prevederi.

- programul de lucru al salariaților din aparatul de specialitate a Consiliului Județean Vaslui astfel: luni - vineri între orele 8<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup>, cu pauză de masă de 20 minute care se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.
- în vederea punerii în aplicare a Legii nr. 319/2006, privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și a hotărârilor de Guvern care reglementează normele de aplicare, s-a propus și efectuarea tuturor serviciilor medicale profilactice, care să includă un set de analize medicale, pentru a se realiza o evaluare a stării de sănătate a salariaților;

Domnul Ochianu Gheorghe face următoarea precizare:

- potrivit legislației în vigoare nu se pot negocia drepturi salariale sau de natură salarială și nu pot fi cuprinse în prezentul acord/contract colectiv de muncă, dar având în vedere noile reglementări prevăzute la art.105 alin (3) din Legea 367/2022 privind dialogul social, coroborat cu art.11 din Legea nr.153/2017, se stipulează că pentru stabilirea concretă a drepturilor salariale la nivelul aparatului de specialitate, angajatorul va determina în acord cu reprezentantul salariaților, nivelul de salarizare pe fiecare funcție în parte. Dar în vederea unor relații benefice dintre salariați și conducere consider necesar ca la stabilirea drepturilor să se prevadă sume suficiente pentru acoperirea acestora la un nivel cel puțin mediu față de cele aflate în plată la alte consilii județene

Domnul Dumitru Buzatu este de acord.

Domnul Ochianu Gheorghe face precizarea că în procesul de negociere a Acordului/contractului colectiv de muncă reprezintă atât funcționarii publici cât și personalul contractual din aparatul de specialitate al Consiliului Județean Vaslui.

Dl Ochianu face precizarea că, în ceea ce privește condițiile de lucru din birouri, acestea să fie îmbunătățite prin dotarea cu mobilier ergonomic, cu parchet sau mochete care să mențină un climat clinic adecvat desfășurării activității, să se procedeze la renovarea spațiului interior al birourilor. Domnul Dumitru Buzatu a fost de acord și a promis ca în măsura posibilităților, se vor rezolva și aceste solicitări.

În ceea ce privește perfecționarea profesională, domnul Ochianu propune suplimentarea fondurilor pentru această destinație pentru ca salariații să poată beneficia de un drept al lor, prevăzut de lege care, în același timp, este și obligația de a-și perfecționa în mod continuu pregătirea profesională, având în vedere multiplele și dese modificări legislative. Reprezentanții conducerii și-au luat angajamentul că vor spijini această doleanță a salariaților.

Domnul Buzatu propune semnarea Acordului/Contractului colectiv de muncă în forma prezentată. Domnul Ochianu Gheorghe este de acord.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal.

Buzatu Dumitru

Ochianu Gheorghe

Dragormir Mihael

Ciobanu Ramona

Beligan Maricica