

ROMÂNIA
JUDEȚUL VASLUI
CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
Nr. _____ din _____ 2021

SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN ADMINISTRAȚIA
PUBLICĂ LOCALĂ A JUDEȚULUI VASLUI

Nr. _____ din _____ 2021

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, 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;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

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

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță acordul cu 30 de zile înaintea expirării perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 3 luni.

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

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse 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.

(4) 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 efectueze concedieri din motive neimputabile angajaților și să nu 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 de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art.7. - (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.8. - Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art.9. - (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 semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

Art.11. - 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.12. - 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.

Art.13. - 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.14. - (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 astfel 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.

(5) 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, iar angajații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

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 direcți;
- 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. - În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a angajaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii, dar și de alte norme în domeniu.

Art.18. - 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.

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.

CAPITOLUL III SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.20. - (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 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.21. - (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.22. - (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 de ordine interioară.

Art.23. - Angajatorul are obligația să organizeze periodic instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, prin modalități specifice.

Art.20. - (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 funcționarilor publici la angajare și anuală 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.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

A. 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.

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, munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (2), munca suplimentară va fi plătită în luna următoare, conform prevederilor legale.

Art.30. - (1) Programul de lucru este următorul : Luni - vineri între orele 8,00 - 16,00.

(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.

B. MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art.31. - (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval angajații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(3) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute de legislația în vigoare.

Art.32. - (1) Angajații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Angajații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

C. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.33. - (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 Paști;
- 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) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art.34. - (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 Paști;
- b) 1 zi, Ajunul Crăciunului;
- 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) 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.

(6) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (5) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(7) 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.

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

(9) 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.

(10) 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.

(11) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(12) 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;
- d) în cazul în care angajatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

Art.35. - 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.36. - În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art.37. - 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.38. - (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 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. 22 alin. (10) din prezentul contract colectiv de muncă, angajatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

Art.39. - (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) decesul soției/soțului angajatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- b) căsătoria angajatului - 5 zile lucrătoare;
- c) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile
- d) concediu paternal - 5 zile lucrătoare + 10 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.

D. CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.40. - (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.

E. ÎNVOIRI

Art.41. - (1) La cererea angajatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) alte situații când angajatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, angajatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL V PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art.42. - (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.43. - (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 instituției;

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.

CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Art.44. - (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.45. - (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.46. - (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 va fi adoptat cu consultarea reprezentanților personalului contractual.

Art.47. - 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.48. - 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 Consiliului Județean Vaslui prin Hotărârea nr. _____/2021.

ANGAJATOR,
Consiliul Județean Vaslui

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

PREȘEDINTE,
DUMITRU BUZATU

PREȘEDINTE,
OCHIANU GHEORGHE