

ROMÂNIA



JUDEȚUL GORJ
COMUNA ȚÂNȚĂRENI

Nr. 10578 / 06.11.2023.

CĂTRE,
INSTITUȚIA PREFECTULUI - JUDEȚUL GORJ

În vederea exercitării atribuțiilor prevăzute de art.197, alin.(1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, vă comunicăm alăturat, hotărârile Consiliului Local Țânțăreni, adoptate în ședința **ordinară** / extraordinară, din data de **31/10/2023** urmând a fi supuse controlului de legalitate prevăzut de art.255 alin.(1), din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

- Hotărârile de la nr.86 la nr.89 în format letric;

Cu respect,

PRIMAR,



**SECRETARUL GENERAL
COMUNA ȚÂNȚĂRENI**





ROMÂNIA
JUDEȚUL GORJ
COMUNA ȚÂNȚĂRENI
CONSILIUL LOCAL ȚÂNȚĂRENI
Str. Tudor Vladimirescu; Tel./fax 0253/473109
e-mail:primariatintareni@yahoo.com



HOTĂRÂREA Nr. 86
din 31.10.2023

privind aprobarea decontării cheltuielilor pentru naveta cadrelor didactice și a personalului didactic auxiliar de la Școala Gimnazială Țânțăreni din comuna Țânțăreni, județul Gorj aferente lunii iulie, august și septembrie din anul 2023

Consiliul local al comunei Țânțăreni, județul Gorj întrunit în ședința de îndată publică în data de 31.10.2023;

Având în vedere:

- proiectul de hotărâre nr.86/20.10.2023 inițiat de primarul comunei Țânțăreni, Județul Gorj;
- adresa nr.2599/16.10.2023 înaintată de către Școala Gimnazială Țânțăreni și înregistrată la Primăria Țânțăreni sub nr.8190/16.10.2023;
- referatul de aprobare nr.8388/20.10.2023 întocmit de primarul comunei Țânțăreni, domnul Ciutoreanu Robert - Marian;
- raportul de specialitate nr.9184/24.10.2023 la proiectul de hotărâre inițiat de primarul comunei Țânțăreni, întocmit de șeful biroului contabilitate, doamna Ghibusi Nicoleta - Simona;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru învățământ, sănătate și familie, activități social culturale, culte, muncă, protecție copii tineret și sport nr.73/31.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru administrație publică, juridică și disciplină, apărarea ordinii și liniștii publice a drepturilor cetățenilor nr.86/31.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru activități economico - financiare, amenajarea teritoriului și urbanism, agricultură, gospodărirea comunală, protecția mediului și turism nr.83/31.10.2023;

Ținând cont de:

- prevederilor art.105, alin.(2) lit.,f" din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederilor art.2 din Instrucțiunile Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr.2/17.02.2011 privind decontarea navei cadrelor didactice;
- prevederile art.2 alin.(1) din H.G. nr.569/2015 pentru aprobarea Normelor metodologice privind decontarea cheltuielilor pentru naveta la și de la locul de muncă a cadrelor didactice și a personalului auxiliar din învățământul preuniversitar de stat;

In temeiul prevederilor art. 196 alin.(1), lit.,,a" din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aprobă decontarea cheltuielilor pentru naveta cadrelor didactice și a personalului didactic auxiliar de la Școala Gimnazială Țânțăreni din comuna Țânțăreni, județul Gorj aferente lunii iulie, august și septembrie din anul 2023, în sumă de 3047,50 lei, conform anexei, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2 (1) Decontarea cheltuielilor pentru naveta cadrelor didactice se va face de la capitolul 65.02. - Învățământ cu încadrarea în limita creditelor bugetare locale aprobate în bugetul local și vor fi repartizate conform situațiilor întocmite în acest sens.

(2) Decontarea costurilor de transport se va efectua pe baza documentelor justificative, certificate de directorul unității.

(3) Răspunderea pentru corectitudinea și legalitatea situației drepturilor bănești aferente personalului didactic care solicită decontarea revine Consiliului de Administrație a unității de învățământ - Școala Gimnazială Țânțăreni.

Art.3 Directorul Școlii Gimnaziale Țânțăreni, doamna Perețeanu Ileana - Geanina - ordonator terțiar de credite răspunde de modul de întocmire al calcului sumelor propuse spre decontare și va aduce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

Art.4 Prezenta hotărâre va fi comunicată Instituției prefectului Județului Gorj urmând a fi supusă controlului de legalitate prevăzut de art.255, alin.(1), din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, Primarului comunei Țânțăreni, biroului contabilitate, Școlii Gimnaziale Țânțăreni și va fi adusă la cunoștință publicului prin afișare la avizierul primăriei și pe site-ul primăriei www.primariatintareni.ro.

PRESEDINTE DE ȘEDINȚĂ

LS,



CONTRASEMNEAZĂ

Secretarul general al comunei
Comuna Țânțăreni.

Prezenta hotărâre a fost adoptată cu respectarea prevederilor art.139 alin.(1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrative, cu modificările și completările ulterioare.

Nr.total de consilieri = 15
Nr.total de consilieri prezenți = 14
Nr.total de consilieri absenți = 1

Voturi

- pentru = 12
- împotriva = 1
- abțineri = 1

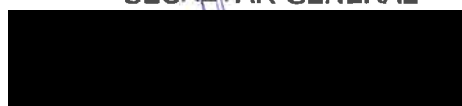
ROMÂNIA
JUDEȚUL GORJ
CONSILIUL LOCAL ȚÂNȚĂRENI

La H.C.L. nr. 86 / 31.10.2023. **Anexa 1**

Nr. crt.	Numele și prenumele	Mijloc transport	2023 IULIE	2023 AUGUST	2023 SEPTEMBRIE	Ruta
1.		Abonament CFR	-	-	100	Ruta CFR Filiasi Tantareni
2.		Abonament CFR	-	-	100	Ruta CFR Filiasi Tantareni
3.		Abonament CFR	-	-	144	Ruta CFR Craiova Țânțăreni
4.		Abonament CFR	-	-	290,50	Ruta CFR Craiova Țânțăreni
5.		Abonament CFR	-	-	100	Ruta CFR Filiasi Tantareni
6.		Abonament CFR	-	-	588	Ruta CFR Craiova Țânțăreni
7.		Abonament CFR	-	-	176	Ruta CFR Craiova Țânțăreni
8.		Abonament CFR	-	-	144	Targu Carbunesti Tantareni
9.		Abonament CFR	-	-	0	Ruta CFR Craiova Tantareni
10.		Abonament CFR	-	-	40	Ruta CFR Filiasi Tantareni
11.		Abonament CFR	-	-	0	Ruta CFR Craiova - Tantareni
12.		MTC	342	266	361	Ruta MTC Plopsoru - Țânțăreni
13		MTC	-	-	252	Ruta MTC Craiova - Țânțăreni Tiviron
14		CFR	-	-	144	Ruta CFR Craiova - Timișoara
	Total		342	266	2439,50	

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ

CONTRASEMNEAZA,
SECRETAR GENERAL





ROMÂNIA
JUDEȚUL GORJ
COMUNA ȚÂNȚĂRENI
CONSILIUL LOCAL ȚÂNȚĂRENI
Str. Tudor Vladimirescu; Tel./fax 0253/473109
e-mail: primariatintareni@yahoo.com



HOTĂRÂREA Nr. 87
din 31.10.2023

aprobarea achiziționării de servicii juridice de consultanță, de asistență și/ sau de reprezentare a comunei Țânțăreni, a Instituției Primarului comunei Țânțăreni și a Consiliului local al comunei Țânțăreni, atât în litigiile și raporturile juridice viitoare, cât și în litigiile aflate în curs de judecată

Consiliul local al comunei Țânțăreni, județul Gorj întrunit în ședința ordinară public din data de 31.10.2023;

Având în vedere:

- proiectul de hotărâre nr.87/24.10.2023 inițiat de primarul comunei Țânțăreni, Județul Gorj;
- referatul de aprobare al Primarului comunei Țânțăreni înregistrată cu nr.9188/24.10.2023;
- Raportul de specialitate al secretarului general, înregistrat cu nr.9426/25.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru administrație publică, juridică și disciplină, apărarea ordinii și liniștii publice a drepturilor cetățenilor nr.87/31.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru activități economico - financiare, amenajarea teritoriului și urbanism, agricultură, gospodărirea comunală, protecția mediului și turism nr.84/31.10.2023;
- Prevederile art.I alin. (2) lit. "b" din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.26/ 2012 privind unele măsuri de reducere a cheltuielilor publice și întărirea disciplinei financiare și de modificare și completare a unor acte normative, modificată și completată;
- Prevederile art. 109, ale art. 129 (4) lit. a), ale art. 140, ale art. 115 (1) lit. „b” și ale art. 196 (1) lit. „a”, art. 197, art. 243 (1) lit. a) și b) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul dispozițiilor art.129 din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.57/ 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare:

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aprobă achiziționarea de servicii juridice de consultanță, de asistență și/ sau de reprezentare a comunei Țânțăreni, a Instituției Primarului comunei Țânțăreni și a

Consiliului local al comunei Țânțăreni, atât în litigiile și raporturile juridice viitoare, cât și în litigiile aflate în curs de judecată.

Art.2 Se mandatează domnul Ciutoreanu Robert - Marian, primarul comunei Țânțăreni, să semneze contractul având ca obiect serviciile juridice și de consultanță menționate la art.1.

Art.3 La data adoptării prezentei hotărâri, orice altă hotărâre contrară își încetează aplicabilitatea.

Art.4 Cu ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri se încredințează Primarului Comunei Țânțăreni, prin Biroul resurse umane, buget local, salarizare, contabilitate și achiziții publice din cadrul aparatului de specialitate al primarului.

Art.5 Prezenta hotărâre poate fi contestată în condițiile legii contenciosului administrative nr.554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Art.6 Prezenta hotărâre va fi comunicată Instituției prefectului Județului Gorj urmând a fi supusă controlului de legalitate prevăzut de art.255 alin.(1), din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Primarului comunei Țânțăreni, Biroul resurse umane, buget local, salarizare, contabilitate și achiziții publice și va fi adusă la cunoștință publicului prin afișare la avizierul primăriei și pe site-ul primăriei www.primariatintareni.ro.

PRESEDINTE DE SEDINTA,

[Redacted signature]



CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETARUL GENERAL AL
COMUNEI ȚÂNȚĂRENI,

[Redacted signature]

Prezenta hotarare a fost adoptata cu respectarea prevederilor art.139 din Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind codul administrativ , cu completările ulterioare;

Nr.total de consilieri = 5

Nr.total de consilieri prezenti = 13

Nr.total de consilieri absenti = 1

Voturi - pentru = 13

- impotriva = 1

- abtineri = 1



ROMÂNIA
JUDEȚUL GORJ
COMUNA ȚÂNȚĂRENI
CONSILIUL LOCAL ȚÂNȚĂRENI
Str. Tudor Vladimirescu; Tel./fax 0253/473109
e-mail: primariatintareni@yahoo.com



HOTĂRÂREA Nr. 88
din 31.10.2023

privind aprobarea „Planului operativ de organizare a interventiilor, pentru asigurarea circulatiei rutiere in conditii de siguranta, pe drumurile publice de interes local din administrarea comunei Țânțăreni, în perioada de iarna 2023 - 2024”

Consiliul local al comunei Țânțăreni, județul Gorj întrunit în ședința ordinară public din data de 31.10.2023;

Avand in vedere :

- proiectul de hotărâre nr.88/24.10.2023 inițiat de primarul comunei Țânțăreni, Județul Gorj;
- Referatul de aprobare nr.9190/24.10.2023 al primarului comunei Țânțăreni din care rezulta necesitatea adoptarii Planului operativ de organizare a interventiilor, pentru asigurarea circulatiei rutiere in conditii de siguranta, pe drumurile publice de interes local din administrarea comunei Țânțăreni, in perioada de iama 2023 - 2024;
- Raportul de specialitate nr.9417/25.10.2023 al Serviciului situatii de urgenta si administrativ din cadrul Primariei comunei Țânțăreni;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru administrație publică, juridică și disciplină, apărarea ordinii și liniștii publice a drepturilor cetățenilor nr.88/31.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru activități economico - financiare, amenajarea teritoriului și urbanism, agricultură, gospodărirea comunală, protecția mediului și turism nr.85/31.10.2023;
- Ordinul comun al Departamentului pentru Proiecte de Infrastructura si Investitii Straine si Ministerul Dezvoltarii Regionale si Administratiei Publice nr. 289/2170/2013 privind Normativul de prevenire si combatere a inzapezirii drumurilor publice - indicativ AND nr.525 - 2013;

In temeiul prevederilor art.129, art.139 și art.196 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu

modificările și completările ulterioare.

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aproba „Planul operativ de organizare a interventiilor, pentru asigurarea circulatiei rutiere în condiții de siguranță, pe drumurile publice de interes local din administrarea comunei Țânțăreni, în perioada de iarna 2023 - 2024”, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2 Prezentul „Plan operativ de organizare a interventiilor, pentru asigurarea circulatiei rutiere în condiții de siguranță, pe drumurile publice de interes local din administrarea comunei Țânțăreni, în perioada de iarna 2023 - 2024” se va transmite Consiliului Judetean Gorj - Comandamentul Judetean de iarna.

Art.3 - Primarul Comunei Țânțăreni va asigura aducerea la indeplinire a prevederilor prezentei hotarari prin „Comandamentul de conducere si coordonare a actiunilor de prevenire si interventie pentru combaterea poleiului si inzapezirii drumurilor publice de interes local pentru iarna 2023 - 2024” si prin Serviciului situatii de urgenta si administrativ .

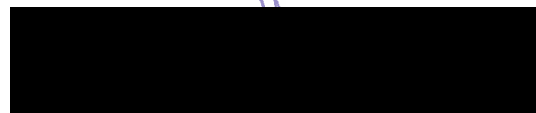
Art.4. Prezenta hotărâre va fi comunicată Instituției prefectului Județului Gorj urmând a fi supusă controlului de legalitate prevăzut de art.255 alin.(1), din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Primarului comunei Țânțăreni, agenților economici, unităților de învățământ și va fi adusă la cunoștință publicului prin afișare la avizierul primăriei și pe site-ul primăriei www.primariatintareni.ro.

PRESEDINTE DE SEDINȚĂ

.....



CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETARUL GENERAL AL
COMUNEI ȚÂNȚĂRENI,



Prezenta hotarare a fost adoptata cu respectarea prevederilor art.139 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Nr.total de consilieri = 15
Nr.total de consilieri prezenti = 14
Nr.total de consilieri absentii = 1

Voturi - pentru = 14
- impotriva = 1
- abtineri = 0



ROMÂNIA
JUDEȚUL GORJ
COMUNA ȚÂNȚĂRENI
Str. Tudor Vladimirescu; Tel./fax 0253/473109
e-mail: primariatintareni@yahoo.com



ANEXA

La H.C.L. nr. 88 / 31.10.2023.

PLAN OPERATIV

de organizare a intervențiilor pentru asigurarea circulației rutiere în condiții de siguranță, pe drumurile publice de interes local din administrarea comunei Țântăreni și pentru asigurarea prevenirii și stingerii incendiilor, în perioada de iarnă 2023 - 2024

I. SCOPUL APLICĂRII MĂSURILOR DE INTERVENȚIE

4. Planul operativ de organizare a intervențiilor, pentru asigurarea circulației rutiere pe drumurile publice de interes local din administrarea comunei Țântăreni, în perioada de iarnă 2023 - 2024 are drept scop prevenirea și combaterea înzăpezirilor, înghețului, alunecărilor și a altor fenomene meteorologice periculoase pentru drumurile de interes local.

Conform prevederilor legale în vigoare, Planul operativ se întocmește de către primarul comunei și se aprobă prin hotărâre a Consiliului Local, având drept scop reglementarea modului de prevenire și organizare a intervențiilor, pentru combaterea poleiului și înzăpezirilor pe drumurile publice din administrarea comunei în perioada timpului nefavorabil din iarnă 2023 - 2024, în vederea asigurării viabilității drumurilor comunale, aleilor și ulitelor pe timp de iarnă și de apărare a acestora împotriva degradării în perioada dezghețului precum și a accesului la instituțiile publice și la gospodăriile populației izolate.

5. Organizarea, conducerea și coordonarea activităților referitoare la prevenirea, limitarea și înlăturarea urmarilor înzăpezirilor, înghețului, alunecărilor și fenomenelor meteorologice periculoase în sezonul rece se desfășoară în concordanță cu măsurile luate în acest domeniu în plan teritorial și în strânsă colaborare cu factorii de răspundere stabiliți prin actele normative în vigoare.

6. Responsabilitatea sistemului de pregătire, organizarea și conducerea activităților și operațiilor de intervenție pentru înlăturarea urmarilor înzăpezirii, înghețului, alunecărilor și poleiului pe drumurile de la nivelul comunei.



II.SITUATIILE SI MODUL DE APLICARE A PLANULUI OPERATIV

1.Situațiile de aplicare a PLANULUI OPERATIV sunt determinate de producerea inzăpezirilor, înghețului, alunecărilor și a altor fenomene meteorologice periculoase specifice sezonului rece, în iarnă 2023 - 2024.

2.Despre măsurile luate pe teritoriul comunei Țânțăreni, Comandamentul local de dezapezire va înștiința Comandamentul județean al cărui secretariat este asigurat de Direcția Tehnică, Infrastructură Drumuri Publice și Transport Public Județean – Serviciul Infrastructură Drumuri Publice din cadrul Consiliului Județean Gorj.

III.PRINCIPALELE MASURI DE PREVENIRE SI INTERVENTIE

1.Consiliul Local și Comandamentul local, în vederea pregătirii drumurilor comunale, aleilor și ulitelor din administrarea comunei pentru sezonul de iarnă 2023 - 2024 va lua următoarele măsuri .

- inventarierea rețelei de drumuri publice de interes local (comunale, vicinale, străzi rurale) și stabilirea priorităților de intervenție pe timp de iarnă: zonele și tronșoanele periculoase (pante, curbe), accesul la instituțiile publice, accesul la zonele de locuințe și mai ales la zonele cu gospodăriile izolate.

- stabilirea de soluții pentru devierea circulației în cazul închiderii anumitor drumuri din cauza zăpezii sau poleiului:

- montarea semnalizării specifice pentru perioada de iarnă;

- amenajare alei pietonale pe drumurile unde s-au executat modernizări;

- eliminare obstacole care diminuează capacitatea arterelor de circulație - curățarea podurilor, podetelor, santurilor și tăierea acostamentelor - asigurare materiale antiderapante - nisip - cantitate necesare aproximativ 80 tone și transportarea acestuia în punctele periculoase pe drumuri și în depozitele speciale .

2.Pe timp de viscol, ninsoare abundentă sau alte fenomene meteo care generează blocarea căilor rutiere, se va interzice accesul autovehiculelor spre zonele afectate, prin montarea mijloacelor de semnalizare rutieră corespunzătoare, în scopul facilitării intervenției operative cu utilaje specifice, iar în situația închiderii temporare a circulației rutiere pe un sector de drum afectat de fenomenele meteo menționate mai sus, se solicită aprobarea Comandamentului județean și acordul Inspectoratului județean de poliție, Serviciul de circulație rutieră. De asemenea pe timp de viscol nu se va acționa pentru dezapezire decât în situații cu totul excepționale, când sunt în pericol vieți omenești, datorită surprinderii pe drum a unor persoane, autovehicule sau utilaje de dezapezire, în colaborare cu Comandamentul județean de dezapezire Gorj, în vederea acordării primului ajutor persoanelor afectate de calamități.



3. In situatia inchiderii temporare a circulatiei rutiere pe un sector de drum afectat de fenomenele meteo mentionate mai sus, se solicita aprobarea Comandamentului judetean si acordul Inspectoratului judetean de politie- Serviciul de circulatie rutiera, tinandu-se cont in special de persoanele care au nevoie de dializa.

4. In cazuri de urgenta, cand starea timpului impune inchiderea circulatiei rutiere pe un sector de drum, pentru a se evita producerea unor evenimente grave ce ar putea periclita viata participantilor la trafic si cand sistemul de informare existent nu permite luarea operativa a aprobarilor de mai sus, Comandamentul local, prin primarul comunei, poate opera inchiderea circulatiei si instalarea mijloacelor de semnalizare corespunzatoare, odata cu informarea participantilor la trafic despre masura luata .

5. Consiliul Local al comunei Tântăreni, in calitate de administrator al drumurilor publice comunale, aleilor si ulitelor de interes local are obligatia sa informeze din timp participantii la traficul rutier privind orice restrictie introdusa pe drum, sa le semnalizeze corespunzator normelor in vigoare si sa recomande variante ocolitoare .

6. Pentru organizarea interventiilor pe timp de iarna Consiliul local si Comandamentul local vor organiza o grupa operativa de actiune formata din utilaje proprii iar in situatii deosebite se va trece la inchirierea de utilaje specifice de la agentii economici din comuna si chiar persoane private (buldoexcavatoare si tractoare).

7. Conform prevederilor legale, clasificarea drumurilor comunale din administrarea consiliului local pe niveluri de interventie, dupa nivelurile de viabilitate in timpul iemii, se incadreaza in nivel III si IV

- N.I.3 si N.I.4 - clasa tehnica V - avand ca importanta economica si administrativa- restul sunt drumuri publice care trebuie mentinute in stare de viabilitate si sectoarele de drumuri publice cu trafic redus de vehicule, pentru care cheltuielile necesare mentinerii in 24 ore in stare de viabilitate depasesc cheltuielile, drumuri pe care se poate face devierea circulatiei pe trasee ocolitoare. La nivelul III - N.I.3 se incadreaza drumurile comunale Tântăreni, Florești, Chiciora, Arpadia iar la nivelul IV - N.I.4 se incadreaza aleile si ulitele laterale din satele apartinătoare comunei Tântăreni.

8. Formatia de utilaje si echipamente corespunzatoare nivelului de interventie a comunei Tântăreni va cuprinde obligatoriu:

- 1 buldo excavator(cu lama pentru deszapezire)
- 2 remorci
- 2 tractoare (un tractor de 65 cp cu plug si un tractor de 45 cp care va fi dotat corespunzator)

Toate utilajele vor fi dotate corespunzator si va fi verificata starea de functionare a acestora pana la data de 01.11.2023 .

Pregatirea utilajelor folosite in actiunile de interventie se face cu respectarea stricta a regulilor de protectia muncii si PSI.



9. Instruirea membrilor Comandamentului local, stabilirea pentru fiecare a răspunderilor și repartizarea acestora pe drumuri, zone, localități, precum și instruirea deserventilor de utilaje se face de primarul comunei, până la data de 01.11.2023 iar pe perioade de viscol și polei se va organiza permanentă la sediul Consiliului Local și al Primăriei de către salariații din aparatul de specialitate al primarului comunei.

10. Se vor asigura pe plan local, pentru minim 14 zile de acționare a autovehiculelor și utilajelor din formația de intervenție, cantitățile de carburanți - motorină, ulei.

11. Rețeaua de informare cuprinde telefonul cu nr. 0253473108 și telefoanele mobile ale membrilor Comandamentului local.

12. Intervalele de timp maxim admise pentru intervențiile în cazul drumurilor din administrarea Consiliului local, pentru dezapezirea drumurilor pe minim o bandă de circulație este de 24 de ore, pentru curățarea zăpezii de pe platforma drumului și acostament și asigurarea circulației pe toată partea carosabilă este de maxim 36 de ore iar pentru răspândirea de materiale pentru combaterea poleiului, respectiv materiale antiderapante și fondanți chimici, maxim 7 ore.

13. În cazul întâlnirii unui autovehicul înzăpezit, care îngreunează acțiunea de dezapezire, va comunica imediat la Primăria comunei Tântăreni, datele de identificare ale autovehiculului, luându-se totodată, împreună cu organul local de poliție, măsura degajării spațiului carosabil.

14. Se interzice tractarea de către utilajele de dezapezire a vehiculelor rămase pe drum, cu excepția celor singulare, care împiedică acțiunea de dezapezire. Deserventii principalelor utilaje de dezapezire - buldoexcavator și tractor - vor avea asupra lor telefonul mobil.

15. Pentru desfășurarea operativă a acțiunilor de intervenție pe timpul iernii în vederea cunoașterii exacte a situației reale de pe teren reviziile se vor efectua ori de câte ori este necesar.

16. Informarea zilnică sau ori de câte ori este nevoie, a situației rețelei de drumuri publice locale și colaborarea permanentă cu Comandamentul Județean - Consiliul Județean și Serviciul Rutier Gorj.

17. Transmiterea de comunicate pentru presa, radio, tv se va face numai de către președintele/locțiitorul Comandamentului local, iar în datele transmise nu se vor face referiri la drumurile naționale și județene pentru a se evita confuziile și dezorientarea participanților în trafic, după informarea Comandamentului județean.

18. Măsură premergătoare sezonului rece și pe timpul acestuia pentru asigurarea prevenirii și stingerii incendiilor :

- g. verificarea instalațiilor de încălzire, repararea și curățarea sobelor și coșurilor pentru evacuarea fumului;
- h. instruirea persoanelor care răspund de aprinderea și stingerea



focurilor ;

- i. verificarea stingătoarelor (de toate tipurile), umplerea lor cu încărcătura de iama și protejarea acestora împotriva înghețului;
- j. verificarea instalațiilor de alimentare cu apă și protejarea lor împotriva înghețului;
- k. pregătirea uneltelor pentru dezapezirea drumurilor de acces la sursele de apă, la intrările în clădiri și în depozite, etc.;
- l. evitarea supraîncălzirii sobelor, deoarece acestea prin căldura pe care o radiază, pot aprinde obiectele din apropiere.

19. Măsurile de prevenire a incendiilor pentru perioada sezonului rece la gospodăriile populației

Pentru menținerea temperaturii mediului interior la un anumit nivel de confort necesar desfășurării în condiții corespunzătoare a activității zilnice în perioada sezonului rece se vor lua următoarele măsuri :

- coșurile de fum vor fi obligatoriu verificate, curățate, și reparate de persoane specializate și autorizate. Aprinderea funinginii în interior la coșurile necurățate poate produce o temperatură de 800 - 1000 C;
- în podul casei coșul de fum va fi obligatoriu tencuit pentru a nu prezenta fisuri prin care ar putea pătrunde scanteii ce pot fi surse de aprindere, dacă în zona lui sunt materiale combustibile;
- se interzice utilizarea sobelor defecte și a burlanelor metalice fisurate, a reșourilor electrice improvizate, a instalațiilor electrice improvizate cu prize defecte și siguranțe la tablourile electrice necalibrate;
- se interzice uscarea lemnului pe sobele metalice, uscarea rufelor pe cuptorul sobei și lasarea nesupravegheată a focului;
- nu se încarcă soba cu lemne înainte de culcare și nu se lasă arzătorul aprins la sobele cu gaze naturale pe perioada de noapte nesupravegheată;
- amplasați în fața sobelor cu lemne o cutie metalică: aceasta va asigura protecția față de caderea accidentală, direct pe podea, a lemnului aprins, care ar putea determina incendierea materialelor combustibile cu care acestea ar veni în contact;
- cenușa și jaratecul vor fi depozitate în gropi speciale și se sting cu apă;
- se interzice folosirea buteliilor de gaze lichefiate fără regulatori (ceasuri) de presiune sau cu gamituri deteriorate ori cu furtun de cauciuc fisurat ;
- se interzice cu desăvârșire încercarea cu flacăra a etanșării buteliei de gaze lichefiate sau a instalației de gaze naturale;
- verificarea se face numai cu emulsie de apă cu săpun;
- la aprinderea focului la aragaz sau sobe alimentate cu gaze naturale se aerisește camera, după care întotdeauna se aprinde mai întâi chibritul și apoi se manevrează robinetul de alimentare cu gaz;
- se interzice folosirea afumătorilor improvizate în podurile clădirilor prin



diferite metode, ori amplasarea lor prin magazii, șuri, remize, soproane sau langa materiale combustibile;

- afumatori se confecționează din zidăria de cărămidă și se vor amplasa independent de celelalte construcții;
- căile de acces și accesul la sursele de apă se vor curăța de zăpadă și gheață, asigurându-se menținerea permanent liberă a acestora.

20. Instalarea și folosirea sobelor cu și fără acumulare de căldură se va face astfel:

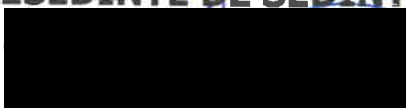
- sobele de metal se vor instala la distanța de 1 metru față de pereții din lemn sau alte materiale ce se pot aprinde ușor; dacă pereții din lemn sunt izolați, distanța poate fi de 70 cm. Izolarea se face prin captușirea peretelui cu cărămidă așezată pe muchie, pe o suprafață care să depășească cu 50 cm dimensiunile sobei pe verticală și orizontală ;
- sobele din metal nu se vor așeza direct pe pardoseala combustibilă; dacă înălțimea picioarelor de la sobă depășește 25 cm ele vor fi așezate pe un postament de cărămidă. Postamentul trebuie să depășească perimetrul sobei, iar folosirea sobelor cu uși defecte este interzisă ;
- nu este permisă aprinderea focului cu benzină sau alte lichide inflamabile și nici arderea de lemne lungi, care nu permit închiderea ușii;
- sobele de cărămidă vor avea pe deșumea, în față ușii, o coală de tablă de 70 x 50 cm ;
- nu este permis să se așeze, la mai puțin de 1 m față de sobele metalice, la uscat, haine, rufe sau alte obiecte casnice care se pot aprinde ;
- focul în sobe nu trebuie lăsat fără supraveghere sau în grija copiilor;
- se va urmări ca sobele să nu se încălzească peste măsură. deoarece pot aprinde obiectele combustibile din jur ;
- Coșurile și burlanele pentru evacuarea fumului vor fi construite, întreținute și curățate periodic pentru a nu provoca incendii;
- Coșurile din cărămidă tencuită vor fi izolate față de elementele combustibile ale planșeelor, prin îngroșarea zidăriei la 25 cm;
- în spațiul dintre coș și planșeu se va introduce un strat de azbest;
- La trecerea prin acoperiș se lasă o distanță de cel puțin 10 cm între față exterioară a zidăriei coșului și elementele combustibile ale acoperișului;
- Nu este permis ca în coșuri să fie încastrate elementele combustibile ale acoperișului, planșeului etc.;

- Coșurile se prelungesc deasupra acoperișului cu 0,5 - 0,8 m; acestea vor fi permanent verificate și întreținute.

PRESEDINTELE COMANDAMENTULUI LOCAL DE IARNA,
PRIMAR
Ciutoreanu Robert - Marian

PRESEDINTE DE SEDINTA,

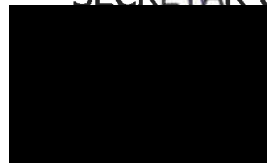
...



LS,



CONTRASEMNEAZA,
SECRETAR GENERAL





ROMÂNIA
Județul Gorj
Comuna Țânțăreni
Consiliul Local Țânțăreni
Str. Tudor Vladimirescu; Tel./fax 0253/473109
e-mail: primariatintareni@yahoo.com



HOTĂRÂREA Nr. 89.
din 31.10.2023

privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului și a serviciilor publice locale fără personalitate juridică din cadrul Primăriei Țânțăreni

Consiliul Local al Comunei Țânțăreni, întrunit în sesiunea ordinară din data de 31.10.2023;

Având în vedere:

- proiectul de hotărâre nr.89/24.10.2023 inițiat de primarul comunei Țânțăreni, privind aprobarea Contractului colectiv de muncă din cadrul UAT Comuna Țânțăreni aferent anilor 2023 - 2025;
- Referatul de aprobare întocmit de Primarul comunei Țânțăreni, înregistrat la nr.8951/24.10.2023 privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului și a serviciilor publice locale fără personalitate juridică din cadrul Primăriei Țânțăreni;
- Referatul Biroului resurse umane, salarizare, buget local, contabilitate și achiziții publice nr.8952/24.10.2023 privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului și a serviciilor publice locale fără personalitate juridică din cadrul Primăriei Țânțăreni;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru învățământ, sănătate și familie, activități social culturale, culte, muncă, protecție copii tineret și sport nr.74/31.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru administrație publică, juridică și disciplină, apărarea ordinii și liniștii publice a drepturilor cetățenilor nr.89/31.10.2023;
- avizul cu caracter consultativ al Comisiei de specialitate pentru activități economico - financiare, amenajarea teritoriului și urbanism, agricultură, gospodărirea comunală, protecția mediului și turism nr.86/31.10.2023;
- Adresa nr.7529/25.09.2023 înregistrată la Inspectoratul Teritorial de muncă Gorj privind contractul colectiv de muncă;
- Adresa nr.14887 / SCCMMRM / 27.09.2023 emisă de Inspectoratul Teritorial de muncă Gorj, privind înregistrarea contractului colectiv de muncă la nr.74 din data de 01.10.2023;

În conformitate cu prevederile:

- Legii - cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr.153/2017;
- Legii nr.367/2022 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrative, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- În temeiul prevederilor art.139, alin.(1) și art.196 alin.(1) lit.,,a" din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

HOTĂRĂȘTE:

Art.1 Se aprobă Contractul colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului și a serviciilor publice locale fără personalitate juridică din cadrul Primăriei Țânțăreni, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2 La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă Hotărârea Consiliului Local al comunei Țânțăreni nr.93/31.07.2018, privind aprobarea Acordului colectiv și a Contractului colectiv de muncă încheiate cu salariații din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Țânțăreni.

Art.3 Prezenta hotărâre va fi comunicată Instituției prefectului Județului Gorj urmând a fi supusă controlului de legalitate prevăzut de art.255 alin.(1), din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, Primarului comunei Țânțăreni și salariaților din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Țânțăreni.

PRESEDINTE DE SEDINȚĂ

...



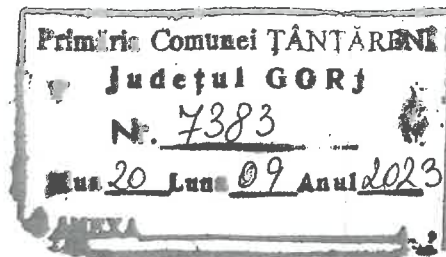
CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETARUL GENERAL AL
COMUNEI ȚÂNȚĂRENI,



Prezenta hotarare a fost adoptata cu respectarea prevederilor art.139 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu completările ulterioare;

Nr.total de consilieri	= 15	Voturi	- pentru	= 14
Nr.total de consilieri prezenti	= 12		- impotriva	= 0
Nr.total de consilieri absenti	= 3		- abtineri	= 0

U.A.T COMUNA ȚÂNTĂRENI
JUDEȚUL GORJ



ANEXA
↳ H.C.L. w. 89 / 31.10.2023.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

U.A.T COMUNA ȚÂNTĂRENI

2023-2025



Încheiat în baza prevederilor:

- Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificări și completări ulterioare;
- Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern 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. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificări și completări ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 34/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Între: UAT Comuna Țântăreni, cu sediul în: Comuna Țântăreni, Str. Tudor Vladimirescu, nr. 123, cod fiscal: 4666401, reprezentată legal prin Domnul Ciutoreanu Robert Marian - Primar, în calitate de ordonator principal de credite, pe de o parte, denumit în continuare ANGAJATOR și SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin: Tomulescu Camelia și Stoica Rodica

În urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, părțile convin semnarea prezentului Contract colectiv de muncă. Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la Contract colectiv de muncă se va realiza în continuare prin "CCM", iar prin "Salariați" se va înțelege personalul contractual încadrat la Primăria Țântăreni.



CAPITOLUL I Dispoziții generale

ART. 1 (1) Părțile semnate, pe deplin egale și libere în negocierea acestui CCM la nivelul UAT Comuna Țânțăreni, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La redactarea și încheierea prezentului CCM, s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.

(3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

ART. 2 (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ale angajatorului, cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnate a prezentului CCM și acordarea de facilități acestora;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) drepturile organizației sindicale semnate a prezentului CCM;
- g) obligațiile salariaților;
- h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(4) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credințe la elaborarea și modificarea acestui contract și să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului CCM.

ART. 3 Clauzele CCM produc efecte pentru salariații încadrați ca personal contractual ce își desfășoară activitatea în cadrul UAT Comuna Țânțăreni, precum și, în egală măsură, pentru angajator.

ART. 4 (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din CCM.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot determina reduceri ale altor drepturi recunoscute anterior.

(3) Drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM și ale legislației în vigoare, cu excepția prevederilor legale mai favorabile salariatului.



ART. 5 (1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM la nivelul UAT Comuna Tâmpareni face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celorlalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la concedieri sau modificari ale contractelor individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatului.

ART. 6 Modificările aduse CCM produc efecte de la data semnării de către toate partile implicate in negociere.

ART. 7 Suspendarea și/sau încetarea CCM au loc în condițiile legii.

ART. 8 (1) Aplicarea prevederilor CCM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului CCM se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpreteaza în favoarea salariaților.

ART. 9 Contractele individuale de munca nu vor putea prevede drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM și în corelație cu reglementările legale în materie.

ART. 10 (1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului CCM și a oricăror altor comunicări, la sediul și pe site-ul instituției publice, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

(2) Părțile semnatare ale prezentului CCM asigură și respectă neîngrădit, dreptul salariaților de a accesa și consulta prezentul CCM.

ART. 11 (1) Angajatorul și reprezentanții salariaților sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(2) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana care se consideră prejudiciată.

ART. 12 (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai salariaților semnatare a prezentului CCM, la sesizarea uneia dintre părți, analizeaza la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților. (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor CCM, vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.

(3) Salariații pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului CCM, cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

ART. 13 (1) Prezentul CCM se încheie pentru o perioadă de 2 ani.

66640

AN

(2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile convin asupra prelungirii sau negocierii CCM, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL II Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 14 (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.

(3) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern.

(4) Salariații au dreptul la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul zilnic de lucru.

ART. 15 (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, conform apartenenței religioase;
- prima și a doua zi de Paști, conform apartenenței religioase;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

ART. 16 (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează sau se plătește conform legislației în vigoare.

(2) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al reprezentanților salariaților, fără a se depăși 360 de ore anual.



(3) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

(4) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

ART. 17 - Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22:00 și 6:00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, 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.

ART. 18 (1) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi obligate să presteze ore suplimentare sau să presteze muncă de noapte.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează vor putea fi trecute, la cerere, în ale locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariații gravide care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

ART. 19 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:

- de 21 de zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;

- de 25 zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește și se acordă conform legislației în vigoare și clauzelor prevăzute în CCM:

a) la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;

b) în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, la solicitarea scrisă a angajatului, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate;

c) salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.



(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, conform legislației în vigoare.

(4) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

ART. 20 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, 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.

(3) În conformitate cu dispozițiile art. 18, alin. (1) din HG 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, angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, vor beneficia de concediu suplimentar de odihnă de 10 zile lucrătoare/an. Acestea se efectuează în cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fără posibilitatea de reportare în anul următor.

(4) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului CCM, respectiv 5 zile lucrătoare/an, indiferent de vechimea în muncă.

ART. 21 (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 Codul muncii.

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

ART. 22 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

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

ART. 23 (1) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;



b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil. Tatal copilului nou-nascut are dreptul la un concediu paternal platit de 10 zile lucrătoare, majorate cu 5 zile lucrătoare, în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului/sotiei, copiilor, părinților, socrilor, surorilor/fratilor, bunicilor;

e) donatorii de sânge, conform legii, in ziua donarii;

f) 1 zi lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;

g) 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, conform OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. In aceasta situație, salariatul are dreptul la indemnizatia prevazuta de art. 30[^]3 din actul normativ invocat.

h) 3 zile pentru salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", conform art. 147[^]1, alin. (1) din Codul Muncii.

(2) Angajații pot beneficia de concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii.

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL III Securitatea și sănătatea în muncă

ART. 24 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop imbunatatirea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 din Legea nr. 53/2003).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele din Legea nr. 53/2003, potrivit Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul compartimentelor sunt desemnați reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților angajaților;

- medicul de medicina muncii;

- reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
- măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;
- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează și cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

ART. 25 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

ART. 26 (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 angajatorului;
- 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 unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 27 (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1), se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;



- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 28 (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

ART. 29 (1) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii. (2) Angajatorul are obligația obținerii Buletinului de determinare prin expertizarea condițiilor de munca, conform HG nr. 569 din 4 august 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, și să asigure actualizarea acestuia conform normelor legale în vigoare.

ART. 30 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

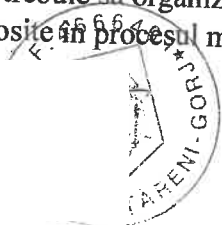
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri, instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 31 (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.



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

ART. 32 (1) Angajatorul are obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală, conform recomandărilor medicului de medicină a muncii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată într-un an.

- în cadrul examenului medical efectuat de medicul de medicina muncii sau în cadrul examenului medical efectuat de medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabilește ca salariatul necesită ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta dificultățile vizuale în raport cu activitatea care implică un echipament cu monitor;

- prevenirea sau corectarea dificultăților vizuale să nu poate fi realizată prin purtarea aparatelor de protecție normale.

ART. 33 (1) Atribuțiile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat, prin consemnarea lor în contractul individual de muncă corespunzător fiecărei funcții.

(2) Angajatorul nu poate suplimenta atribuțiile de serviciu prevăzute în fișa postului la momentul angajării, cu noi atribuții ce nu se încadrează în specialitatea angajatului și prin care se modifică natura muncii, fără consultarea prealabilă a organizației sindicale semnatară a prezentului CCM.

ART. 34 Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

ART. 35 (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii corespunzătoare, conform normativelor în vigoare.

ART. 36 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații beneficiază de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

ART. 37 (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție



vor fi stabilite de angajator, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM. Angajatorul face demersurile și prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

(2) La nivel de unitate se stabilesc parametri de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control a realizării măsurilor stabilite.

ART. 38 (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

ART. 39 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul ia cel puțin următoarele măsuri, în conformitate cu prevederile legale:

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

- asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele (2) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.

(3) Angajatorul asigură diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

ART. 40 Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

CAPITOLUL IV Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 41 Salarizarea personalului contractual se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, la salariul minim pe economie 3000 lei-1 ianuarie 2023 și la salariul viceprimarului.

ART. 42 (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(2) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul CCM, precum și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană și a cadourilor, și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

(3) Indemnizația de hrană se acorda lunar, conform dispozițiilor legale în vigoare, reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.



(4) Personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului va beneficia de vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile legale.

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, pentru luna precedentă, la o data stabilită de angajator, conform Legii nr 273/2006 privind finanțele publice locale, dar nu mai tarziu de data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

ART. 43 Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

ART. 44 (1) Drepturile salariale se stabilesc prin lege, care nu pot constitui obiectul negocierilor și nu pot fi modificate prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modificările salariale se vor face ori de câte ori legislația în vigoare va prevedea o asemenea majorare.

ART. 45 (1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

3) În caz de deces al salariatului, membrii familiei care au potrivit legii dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a salariatului decedat.

4) Primăria Țânțăreni, va elibera la cererea salariaților un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă sau în specialitate și extrasul din REVISAL.

CAPITOLUL V Contractul individual de muncă

ART. 46 Încheierea, modificarea, executarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă au loc în condițiile prevăzute de Codul muncii și a clauzelor prevăzute în CCM.

V.I. Încheierea contractului individual de munca

ART. 47 (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, denumit în continuare contract individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în conformitate cu dispozițiile

Titlului II Cap. 1 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, fiind avute în vedere și prevederile CCM.

ART. 48 (1) Încheierea contractului individual de muncă se va face pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.



(3) Conținutul contractului individual de muncă este cel stabilit conform legii.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

V.II. Executarea contractului individual de munca

ART. 49 (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

V.III. Modificarea contractului individual de munca

ART. 50 (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:

- a. durata contractului;
- b. locul muncii;
- c. felul muncii;
- d. condițiile de muncă;
- e. salariul;
- f. timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 51 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său, conform prevederilor legale;
- b) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
- c) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- d) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul, toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului, cu dovada acordului angajatorului. (2) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport a salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(3) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei la nivelul unităților publice, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CIM.

(4) În cazul reorganizării sau desființării unității publice, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități față de reședința fiecărui salariat.

V.IV. Suspendarea contractului individual de munca

ART. 52 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți. (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

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

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege.

V.V. Incetarea contractului individual de munca

ART. 53 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 54 (1) Contractul individual de nu poate înceta din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege au fost prevăzute asemenea interdicții.

ART. 55 Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, salariații care au beneficiat cel puțin un an de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.



ART. 56 În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanții salariaților ai unității CCM, cu privire la atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

ART. 57 (1) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de reconversie profesională, angajatorul le va comunica în scris termenul de preaviz, conform legii.

ART. 58 (1) În toate situațiile de reorganizare, restructurare, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor CCM cel mai favorabil.

(2) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de minim un an de la data reorganizării.

(3) Planul de măsuri sociale în cazul reorganizării angajatorului va fi întocmit și adoptat prin consultare cu reprezentanții salariaților.

ART. 59 (1) La luarea măsurii de încetare a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale: a. dacă măsura ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b. măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere; c. măsura să afecteze numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbatul văduv sau divorțat care are în îngrijire copii, întreținătorii unici de familie, salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(2) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii CIM nu-i este imputabilă.

ART. 60 (1) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților salariaților, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, înaintea scoaterii lor la concurs.

(2) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.



CAPITOLUL VI Formarea și perfecționarea profesională

ART. 61 (1) Părțile înțeleg:

- a. prin formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
- b. prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi deprinderi cognitive și funcționale.

(2) Formarea profesională a angajaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general ocupații, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” – COR, pe baza „standardelor ocupaționale”.

ART. 62 (1) Formarea profesională a salariaților se realizează în conformitate cu dispozițiile Titlului VI din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

(2) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator, în limita bugetului aprobat.

(4) Pregătirea continuă a personalului se poate efectua și în cadrul unității, cu respectarea reglementărilor specifice în vigoare.

CAPITOLUL VII DISCIPLINA MUNCII

ART. 63. Conducătorul instituției publice are următoarele obligații:

- a) Să organizeze munca salariaților personal contractual la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;
- b) Să stabilească sarcinile de serviciu ale salariaților personal contractual din subordine și să exercite un control permanent și riguros asupra modului de îndeplinire a acestora;
- c) Să stabilească instrucțiuni privind evidența, întocmirea și păstrarea documentelor secretei de serviciu.

ART 64.(I) Principalele obligații și îndatoriri ale salariaților personal contractual sunt:

- a) Respectarea ordinii și disciplinei la locul de muncă;
- b) Respectarea programului de lucru și executarea întocmai și la timp a obligațiilor de serviciu, folosind integral și cu eficiență timpul de lucru;
- c) Respectarea normelor de protecția muncii, psi și a legii privind protecția mediului;
- d) Înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre existența sau identificarea unor abateri, nereguli;
- e) Interdicția prezentării la serviciu în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- f) Să aibă un comportament corect, civilizat și adecvat funcției exercitate în cadrul relațiilor cu colegii, precum și cu persoanele din afara instituției, atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui;



g) Să aibă o ținută morală exemplară;

ART 65. Răspunderea disciplinară.

(1) Răspunderea disciplinară a salariaților personal contractual se angajează prin încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite prin lege sau prin regulamentul intern și care constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru salariații personal contractual se vor efectua în mod obligatoriu:

- Cercetarea prealabilă a faptei săvârșite, strângerea probelor;
- Ascultarea persoanei învinuite și luarea unei declarații;
- Verificarea probatoriului depus.

(3) La stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de: cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care fost săvârșită, gradul de vinovăție al salariatului, dacă a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

ART. 66. Răspunderea civilă a salariatului personal contractual se angajează:

a) Pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care își desfășurază activitatea;

b) Pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i s-au acordat ncuvenit;

c) Pentru daunele plătite de instituție. în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive.

ART 67. Răspunderea salariatului personal contractual pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocup se angajează potrivit legii penale.

ART. 68. (1) Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției în situațiile prevăzute la art 41 lit.

a) și b) se dispune prin emiterea unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiași articol, pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

(2) Împotriva dispoziției de imputare, salariatul personal contractual în cauză se poate adresa Tribunalului – Secția specializată în litigii de muncă.

(3) Decizia de imputare rămasă definitivă ca urmare a neintroducerii ori respingerii acțiunii la instanța de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

(4) Dreptul conducătorului instituției de a emite decizia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei,

ART 69. (1) Salariații personal contractual au obligația să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

(2) Salariații personal contractual au îndatorirea de a respecta normele de conduită profesională și civica prevăzute de lege și Codul de Conduită.

CAPITOLUL VIII Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 70 (1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale.

(2) Părțile prezentului contract se vor supune prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.



ART. 71 (1) Angajatorul poate să dispună cercetarea disciplinara conform legii împotriva celor care practică intimidarea , la sesizarea reprezentanților salariaților .

ART. 72 (1) Angajatorul invita reprezentanții salariaților semnatare a prezentului CCM să participe la lucrările consiliului local, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 73 (1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția reprezentanților salariaților semnatare a prezentului CCM, ori asigura acesteia accesul la informațiile de interes public, în condițiile legii, reprezentanții salariaților având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

CAPITOLUL IX Dispoziții finale

ART. 74 (1) Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al comunei Țânțăreni.

(2) Conducerea primăriei comunei Țânțăreni recunoaște dreptul reprezentaților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractual colectiv.

ART. 75 Aplicarea prevederilor CCM este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 76 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul CCM pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ART. 77 Prezentul Contract colectiv de muncă a fost semnat la data de 20.09.2023 și se aplică personalului contractual din cadrul primăriei comunei Țânțăreni.

ART. 78 Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 (trei) exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj și va fi adus la cunoștință salariaților ,prin afișare la avizierul instituției.

Angajatorul-Primăria comunei Țânțăreni
Reprezentant legal
Ciutoreanu R

Reprezentanții salariaților:
Tomulescu Camelia
Stoica Rodica

una ȚĂNTĂ

