



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

COMUNA JOSENI
Nr. intrare: 746
Data: 05.02.2026

Nr.788/CCCMMRM/05.02.2026

Către: COMUNA JOSENI , JOSENI STR.PRINCIPALA NR.666 JUD.HARGHITA

Referitor la Contractul Colectiv de Muncă valabil în perioada 05.02.2026 - 05.02.2028

Urmare cererii Dvs.nr.349 din 29.01.2026 nr. cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între COMUNA JOSENI reprezentat de către GALL SZABOLCS - primar și între REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR, COMUNA JOSENI, din JOSENI, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Harghita la nr.788/36 din 05.02.2026.

Vă aducem la cunoștință faptul că potrivit art.1 alin.4 din Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, coroborat cu art.105 din Legea nr.367/2022, prin contractul colectiv de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială în bani sau natură care exced sau contravin prevederilor legale.

Vizat,

Dorin Male

Inspector

Bujac Ade

Inspector de Muncă

Compartiment Contracte Colective de
Muncă și Monitorizare Relații de Muncă

România
Județul Harghita
Comuna Joseni
Nr. 55 din 09.01.2026

CONTRACT / ACORD COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

1. O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
2. art. 41, alin. (5) din Constituția României;
3. Legii nr. 53/2003 ***Republicată privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
4. Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
5. H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare ale cerințelor acesteia;
7. H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
8. H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare;
9. H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, cu modificările și completările ulterioare;
10. H.G. nr. 64/2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;

- 11.O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare;
- 12.O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- 13.Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;
- 14.H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- 15.O.U.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- 16.H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- 17.H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplina;
- 18.H.G. nr. 250/1992 republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare;
- 19.H.G. nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului;
- 20.Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- 21.H.G. nr. 569/2017 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;
- 22.O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- 23.H.G. nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- 24.Legii nr. 210/1999 Legea concediului paternal, cu modificările și completările ulterioare;

- 25.H.G. nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- 26.Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- 27.H.G. nr. 576/2015 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- 28.Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor;
- 29.Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare;
- 30.H.G nr. 39 /2024 privind aprobarea modalității de decontare a cheltuielilor de transport pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale "Administrație" din aparatul de specialitate al primarilor comunelor și al instituțiilor și serviciilor publice de interes local, înființate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea consiliilor locale din comune;

Se încheie prezentul **Contract colectiv de muncă** denumit în continuare contract, între părțile semnatare:

1. Primarul Comunei Joseni, dl. Gáll Szabolcs în calitate de ordonator principal de credite și angajator, conducător al instituției U.A.T. Comuna Joseni, cu sediul în Comuna Joseni, nr. 666, județul Harghita, având cod fiscal 4367990, semnatar al prezentului act juridic, pe de o parte, denumit în continuare **"angajator"**, persoana mandatată prin încheierea. nr.1811/2024 din data de 10.10.2024 a Judecătoriei Gheorgheni.

și

2. Funcționarii publici și personalul încadrat pe bază de contract individual de muncă din cadrul Comunei Joseni, denumiți în continuare **"salariați"**, semnatare ale prezentului act juridic, pe de altă parte, reprezentați prin Reprezentanții salariaților, ales cu ocazia Adunării Generale a salariaților din cadrul Primăriei Comunei Joseni, din data de 6920/27.11.2025.



SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul acord / contract colectiv de muncă (CCM) are ca **scop** desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă și preântâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru o îndeplinire în bune condițiuni a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă sau de serviciu. **Obiectul** prezentului contract îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale și obligațiile angajatorului și al salariaților, acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă și realizarea modalităților de motivare a salariaților, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum măsuri referitoare la protecția celor aleși ca reprezentanți ai salariaților.

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

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

Art. 2 (1) Prezentul contract / acord colectiv de muncă se încheie pe durată de 2 ani.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(3) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul / acordul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract / acord colectiv de muncă, dar nu mai mult de 12 luni. Anual, părțile pot iniția procedura negocierii clauzelor, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adițional.

Art. 3. Orice solicitare de modificare a prezentului contract / acord va face obiectul unei negocieri.

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

Cererile de modificare a contractului / acordului vor fi comunicate între părți.

Modificările aduse contractului / acordului produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară stabilit de părți.

Art. 4. Suspendarea și încetarea acordului / contractului au loc potrivit legii.

Art. 5. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul acord / contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau

individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin acordurile / contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură.

Art. 6. În situația în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul acord / contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa acordul / contractul colectiv de muncă.

(1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a acordului/contractului colectiv de muncă, a regulamentului de ordine interioară, denumit "Regulament intern" precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Primarul Comunei Joseni va asigura egalitatea de șanse și tratament egal pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, releție, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de serviciu.

(3) Dispozițiile privind completarea cu alte categorii de norme. Dispozițiile prezentei părți se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu alte reglementări de drept comun civile, administrative sau penale după caz

CAPITOLUL II. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

Art. 7. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află de dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor raportului de muncă, Contractul colectiv aplicabil sau alte ale legislației în vigoare.

Durata normală a programului de lucru este de 8 ore zilnic, respectiv 40 de ore pe săptămână, programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale, de la ora 8:00 până la 16:00.

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru este de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus, de regulă sâmbătă și duminică.

La locul de muncă unde, datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, varianta ce urmează a fi stabilită adoptându-se cu consultarea reprezentanților salariaților.

La solicitarea și/sau dispoziția angajatorului, salariații vor efectua muncă suplimentară. Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră.

Orele prestate prin dispoziția conducătorului instituției, peste programul de lucru stabilit de instituției sau în zilele de sărbătoare legală ori declarate nelucrătoare sunt ore suplimentare.

Angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru. În situațiile în care salariatul este solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții bine motivate, orele suplimentare efectuate de salariați se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile caendaristice.

Art. 8 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanșilor salariaților din entitate consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul.

Art. 9. (1) La cererea lor, salariații care au în îngrijire preșcolari și școlari până la clasa a IV a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, cu alte ore de începere și terminarea a activității.

(2) Salariata care aleptează, poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore fără a-i afecta drepturile ce decurg din calitate de salariat timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calcul vechimi de muncă, timpul lucrat cu normă întreagă până la împlinirea vârstei de trei ani a copilului.

(3) Salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore/zi, în condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1991, privind stabilirea duratei timpului de munca sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.

Art. 10. (1) Se consideră munca desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

Art.11. Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele de repaus și sărbătorile legale nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art.12. Au dreptul la reducerea timpului zilnic de muncă, la solicitare expresă următoarele categorii de personal :

- studenții de la facultățile de zi : cu ½ din normă;
- salariații care urmează diferite forme de învățământ cu durata mai mare de o lună, cu reducerea programului cu 2 ore, fără a afecta drepturile salariale;
- salariații care au în familie rude de gradul I și /sau soț/soție suferind de probleme medicale, și care au nevoie îngrijire sau sprijin sau beneficiază de reducere programului de lucru cu dovada învedere ofieririi acestora îngrijire sau sprijin

Art. 15. Prevederile art. 14 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

CAPITOLUL IV. - CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 16. Funcționarii publici, personalul contractual au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii, care se acordă în funcție de vechimea în muncă și anume:

- 21 zile lucrătoare - până la 10 ani vechime în muncă;
- 25 zile lucrătoare - peste 10 ani vechime în muncă.

Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea concediului de odihnă este obligatorie pentru salariați

Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracționat, conform art. 148 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

În cazul în care ambii soți lucrează în instituție, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, chiar dacă nu este programat în concediu în acea perioadă, cu acordul șefului ierarhic.

La solicitarea motivată a funcționarului public sau angajatul contractual, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

Art. 17. În cazul în care angajatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă la care avea dreptul în anul în curs, cu acordul persoanei în cauză, instituția publică este obligată să acorde concediului de odihnă neefectuat, în termeni de 18 luni. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu/contractului individual de muncă ale angajaților, dacă nu este alte restricții valabile în acest caz.

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 revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă. În acest caz angajatorul va vira în prealabil în contul salariatului sumele necesare revenirii acestuia la locul de muncă, sau cel târziu în maximum 2 zile lucrătoare de la întoarcere.

- unul dintre părinți care are copii în îngrijire cu vârstă de până 7 ani: cu ½ normă,
- alte categorii de salariați.

Art. 13. Nerespectarea programului de lucru de către salariații dă dreptul angajatorului să aplice sancțiuni disciplinare, inclusiv desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în condițiile legii. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

CAPITOLUL III ZILE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 14 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 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 atât cea Ortodoxă, cât și cea Romano Catholică;
- prima și a doua zi de Paști atât cea Ortodoxă, cât și cea Romano Catholică;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 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.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator. - a doua zi de Rusalii romano - catolic.

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

(4) Zilele de repaus: sâmbăta și duminica.

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

Art. 18 . (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, conform Legii nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 210/1999, după cum urmează:

- căsătoria salariatului : 5 zile
- căsătoria unui copil al salariatului : 3 zile
- nașterea unui copil : 5 zile
- donări de sânge : 1 zi
- controlul medical anual: 1 zi
- îngrijirea sănătății copilului 1 zi/an conform Legii nr. 91/2014.
- decesul soțului/soției, afini sau rude până la gradul III a angajatului, respectiv unuia dintre socri, salariatul are dreptul la 3 zile libere plătite.

(2) - Salariații nevăzători precum și cei care sunt încadrați într-un grad de handicap, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar

Art. 19 (1) În conformitate cu art. 147 din Codul Muncii și art. 18 din H.G. 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, salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzători, alte persoane cu handicap, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 – 10 zile lucrătoare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 15 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Art. 20. Salariații care au lipsit de la serviciu integral an calendaristic, fiind în concediu medical beneficiază integral de concediul de odihnă, în timp ce salariații care beneficiază de concediu fără plată au dreptul la concediul de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 21 – (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, care se acordă de către angajator, cu plată.

(2) Concediile pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(3) Salariații, care urmează forme de învățământ, cu durata mai mare de o lună, beneficiază de reducerea timpului de muncă maxim 2 ore, fără a afecta drepturile salariale și în condițiile realizării în timp a atribuțiilor de serviciu.

Art. 22. - (1) Salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și 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) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

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

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, 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) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

(4) Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului.

(5) Cererea de concediu fără plată se va face cu cel mult 10 zile lucrătoare și va fi avizată de către primarul UAT Joseni.

CAPITOLUL V.

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

Art.23. (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu și/sau indemnizație, corespunzătoare funcției, categoriei, clasei, gradului în care sunt încadrați, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor prevăzute în fișa postului, care se stabilește prin hotărârea consiliului local potrivit art. 11 din Legea nr. 153/2017.

Nivelul de salarizare corespunzător funcției se stabilește de Consiliul Local Joseni potrivit prevederilor legii.

(2) Pe lângă salariile de bază, salariații vor beneficia de toate drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

- a) Spor pentru condiții de muncă, în condițiile legii și dacă există resurse bugetare;
 - b) indemnizație lunară pentru titlu științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în conformitate cu art. 14 din Legea nr. 153/2017;
 - c) majorare cu 10% a salariului de bază pentru desfășurarea activității de control financiar preventiv, conform art. 15 din Legea nr. 153/2017;
 - d) majorare cu până la 40% a salariilor de bază pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, în condițiile art. 16 din Legea nr. 153/2017;
 - a) salariații din cadrul primăriei comunei Joseni beneficiază lunar de indemnizație de hrană în cuantum 347 lei lunar.
 - b) spor pentru orele lucrate în timpul nopții de 25%, în condițiile art. 20 din Legea nr. 153/2017 și art. 10 din prezentul act;
 - c) spor de 75% pentru orele suplimentare prestate peste durata normală a zilei de lucru, conform art. 21 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, respectiv spor de 100% pentru munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale sau în alte zile nelucrătoare conform legii, în condițiile art. 21 alin. (2) din legea nr. 153/2017;
 - d) spor de 15% pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în condițiile art. 22 din Legea nr. 153/2017.
 - e) spor de 5%, 10% respectiv 15% pentru condiții de muncă, în condițiile art. 23 din Legea nr. 153/2017, coroborat cu H.G. nr. 596/2016 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.
 - f) premiu de excelență lunar în limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, până la două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată pe an, conform art. 26 alin. (1)-(3) din Legea nr. 153/2017. Acordarea premiilor de excelență se face prin decizie a ordonatorului de credite, la propunerea șefilor ierarhici superiori, cu consultarea reprezentanților a salariaților, pe baza criteriilor de performanță prevăzute de lege.
 - g) acordarea în condițiile legii a voucherelor de vacanță, nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță este cel stabilit în legislația în vigoare.
- (3) Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

- (4) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiative sau cu acordul salariatului în cauză.
- (5) Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.
- (6) Plata salariilor se va face în jurul datei de 7 ale lunii următoare corespunzător drepturilor salariale datorate pentru luna precedentă;
- (7) Dispozițiile prezentului articol urmează a se corela cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 a salarizării personalului plătit din fonduri publice;
- (8) În timpul delegărilor salariaților în alte localități angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport - fie cu mijloace de transport comune ori proprii, cheltuielile fiind decontate salariatului, conform legislației în vigoare.
- (9) Pentru salariații care au domiciliul sau reședință în alte localitate, angajatorul are obligația de a achita contravaloarea cheltuielilor de transport, dus -întors de la adresa de domiciliu sau reședință până la sediul primăriei comunei Joseni
- (10) Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea manifestări socio - culturale.
- (11) Angajatorul se obligă să prevadă, în bugetul anual, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare și formare profesională a salariaților, în condițiile legii.
- (12) Salariații au obligația de a-și îmbunătăți, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională, conform legii.
- (13) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, sau apărând interesele instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.
- (14) Salariatul care a prestat muncă , în timpul programului normal de lucru, în zilele de sărbătoare declarate de Codul muncii ca și zile nelucrătoare, i se asigură compensarea cu timp liber corespunzătoare în următoarele 60 de zile.

CAPITOLUL VI.

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.24. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă .

În vederea îndeplinirii obiectivelor, Comuna Joseni ca angajator trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea de muncă. Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru;

- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor ;
- informarea și instruirea lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;

Art.25. Pentru diminuarea factorilor de stres psihic specifici domeniului de activitate al instituției, angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților va asigura un program de lucru cu publicul menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preântâmpinarea factorilor de stres generați de o prelungită activitate cu publicul și de o aglomerare a funcționarilor.

Art.26. Pentru asigurarea condițiilor de igienă la locul de muncă, angajatorul va asigura ca grupurile sanitare existente să fie dotate corespunzător, cu materiale specifice igienizante, din acestea nelipsind hârtia igienică, săpunul lichid, prosoape din hârtie, precum și funcționalitatea instalațiilor din dotarea grupurilor sanitare. Dotarea fiecărui birou cu mobilier ergonomic, apărută de birotică, echipamente necesare pentru îndeplinirea sarcinilor stabilite.

Art.27. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă conducerea Comunei Joseni în calitate de angajator are obligația, conform legislației în vigoare să asigure în bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă , respective dotări și echipamente de sănătate.

- 1) Examinare medicală anuală a salariaților se face în scopul de constata dacă salariații sunt apti pentru muncă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

Art. 28. În cazul neîndeplinirii de către angajator a prevederilor art. 23 și 24, și în cazul în care sănătatea salariatului va fi afectat din cauza neasigurării unui mediu de lucru sănătos, și neluării măsurilor de precauție prevăzut la art. 23, angajatorul va suporta toate cheltuielile medicale efectuate de către salariat inclusiv cele efectuate la cabinete medicale private.

(1) Suma maximă admisibilă pentru decontarea cheltuielilor medicale din alin.(1) reprezintă 40% din cheltuiala totală efectuată de către salariat. Decontarea se face pe bază de cerere și este motivat cu dovezile de plată.

(2) Conform HG nr. 64/2025 și OUG nr. 53/2024 se poate efectua decontarea achiziției de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană, de către angajatori, respectând prevederile legislative.

CAPITOLUL VII. PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 29. Fiecare salariat are datoria de a stăruie în perfecționarea cunoștințelor și mijloacelor necesare aducerii la îndeplinire a sarcinilor de serviciu, urmărind permanent sa documentare, ținând pasul cu elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea.

Art. 30. Angajatorul va asigura logistica necesară perfecționării profesionale a angajaților, fiind receptiv la solicitările acestora în vederea asigurării bazei materiale de documentare, actualizată în funcție de noile apariții în domeniul de activitate al fiecărui compartiment.

Art. 31.(1) Angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile cu perfecționarea și specializarea profesională a fiecărui salariat prin asigurarea participării acestora anual la cursuri de perfecționare și specializare a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic să fie de cel puțin 5 - 7 zile.

(2) În cazul în care cursurile prevăzute la alin. (1) sunt organizate într-o altă localitate decât cea a sediului angajatorului, acesta va suporta cheltuielile ocazionate cu transportul și cazarea și salariaților respectiv masa sau diurna, în mod similar cu acordarea drepturilor de delegare.

Art. 32. Salariații au dreptul, dar și obligația, de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, făcând propuneri angajatorului în vederea implementării lor în desfășurarea activităților curente, cercetând de asemenea tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile de training, făcând propuneri angajatorului pentru urmarea diverselor forme de instruire.

CAPITOLUL VIII OBLIGAȚII GENERALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 33. Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate față de angajator și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor unității administrativ – teritoriale în care își desfășoară activitatea.

Art. 34. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios obligațiile și îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la săvârșirea oricăror fapte de natură a atrage prejudicii angajatorului.

Art. 35. Salariații au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un fel imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 36. Orice salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit nelegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul său de a nu duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

Art. 37. Salariaților instituției le este interzis să solicite sau accepte, direct sau indirect, pentru ei sau alții, în considerare funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 38. Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, documentele sau informațiile de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, fără a împiedica accesul liber al publicului la informațiile de interes public, au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii.

Art. 39. Salariații sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a atribuțiilor de serviciu și să se suplinească în serviciu în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 40. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 41. În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocratiei și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte normele de conduită. Salariații sunt obligați să cunoască și să respecte Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Comunei Joseni..

CAPITOLUL IX OBLIGAȚII GENERALE ALE ANGAJATORULUI

Art. 42. Angajatorul are în principal următoarele obligații:
a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă și de serviciu;

- b) să prevadă în buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor contractului / acordului colectiv de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul individual de muncă sau din raportul de serviciu și din contractul – acordul colectiv de muncă;
- d) să consulte reprezentanții salariaților în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- e) să prevadă în buget sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- f) să plătească lunar, cel târziu până la data de 7 a fiecărei luni drepturile salariale cuvenite pentru luna anterioară. În cazul în care data de 7 cade pe o zi de repaus sau sărbătoare oficială, să acorde aceste drepturi înainte de ziua de repaus sau sărbătoare oficială.

CAPITOLUL X.

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI REALIZAREA MODALITĂȚILOR DE MOTIVARE A SALARIAȚILOR ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 43. În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul local al Comunei Joseni de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale adecvate și suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare salariat a achiziționării ținutei de lucru decente;
- asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp;
- asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui salariat;
- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară, în funcție de solicitatea salariaților;

Art. 44. Aprobarea în bugetul local a fondurilor îndestulătoare menite să asigure îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă și realizarea modalităților de motivare a salariaților, și măsuri de protecție socială susținut de angajator, se va realiza la propunerea primarului de către Consiliul Local al Comunei Joseni.

Art. 45. În vederea dotării fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, după consultarea reprezentanților salariaților, angajatorul va efectua, trimestrial, achiziții publice de asemenea mijloace materiale, urmând ca acestea să fie distribuite tuturor salariaților, fără vreo discriminare, în raport cu specificul postului ocupat de fiecare în parte.

Art. 46. Angajatorul va lua măsuri pentru asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menite să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp.

Art. 47. Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției.

Art. 48. Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat obligatoriu în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau una echivalentă. De aceleași drepturi beneficiază și salariații care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea copilului de până la 2 ani.

Art. 49. (1) În situația unor decese în familia salariatului (soț, soție, copii, părinți) acesta are dreptul la o indemnizație de înmormântare egală cu trei salarii medii brute pe economie. În cazul decesului salariatului, de acest drept beneficiază familia.

Art. 50. În urma concedierii salariatului în urma desființării postului în care și-a desfășurat activitatea, iar angajatorul nu are posibilitatea de a -i oferi acestuia un post similar ca încadrare, conform art. 67 din Codul Muncii, acesta va beneficia de un ajutor între 3-10 salarii de încadrare netă a postului, în funcție de vechime:

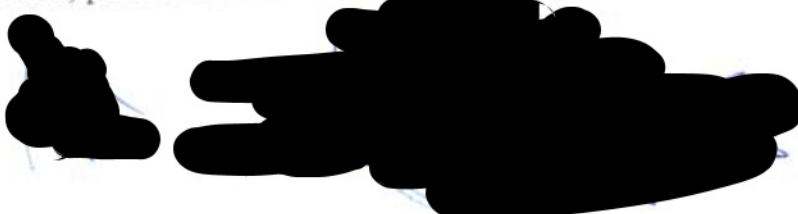
- până la 5 ani inclusiv 3 salarii
- până la 10 ani inclusiv 5 salarii
- peste 10 ani inclusiv 7 salarii
- peste 15 ani inclusiv 10 salarii

Art. 51. Salariații să poate folosi gratuit bazele sportive din proprietatea comunei Joseni .

CAPITOLUL XI. DISPOZIȚII FINALE

Art. 52. Salariații au dreptul la întruniri în ședințe în vederea promovării intereselor.

Art. 53. (1) Reprezentanții salariaților pot participa la ședințele de conducere ca invitat, pentru documentare și consultanță.



(2) La ședințele la care se discută problemele salariaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentului de ordine interioară, unul din reprezentanții salariaților va participa obligatoriu, angajatorul obligându-se să îl invite în scris.

Art. 54. Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților 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. 55. Pentru acoperirea cheltuielilor necesare respectării prezentului Contract/acord colectiv de muncă fondurile necesare se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli prin Hotărâre de Consiliu Local.

Art. 56. Prezentul contract / acord colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la Direcția de Muncă și Solidaritate Socială a Județului Harghita și produce efecte pentru toți salariații Primăriei Comunei Joseni semnatori ai prezentului act juridic prin reprezentanți, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora.

ANGAJATOR

*PRIMAR
Gáll Szabolcs*

**REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
COMUNEI JOSENI**

*Iszlai Barna Rudolf
Simon Gabriella-Katalin*

Joseni, la 09.01.2026