

ROMANIA
JUDETUL ILFOV
COMUNA MOGOSOAIA
CONSILIUL LOCAL

HOTARARE nr. 79
Din data de 29.04.2010

**privind aprobarea Actului Aditional pentru completarea Contractului Colectiv de Munca incheiat
intre Primaria comunei Mogosoia si reprezentantii personalului contractual din Primaria comunei
Mogosoia**

Consiliul Local al comunei Mogosoia,
Avand in vedere:

- Raportul compartimentului Resurse Umane;
- Raportul comisiei de specialitate din cadrul Consiliului Local Mogosoia;
- Cu respectarea adresei nr. 1026/17.03.2010 a Agentiei Judetene Pentru Prestatii Sociale;

In baza dispozitiilor art.31 alin.(1) din Legea nr.130/1996-Legea contractelor colective de munca –
modificata si completata si a prevederilor **art.3** din Contractul colectiv de munca inregistrat la
Agentiei Judetene Pentru Prestatii Sociale, incheiat intre Primaria comunei Mogosoia si
reprezentantii personalului contractual din Primaria comunei Mogosoia;
In temeiul art.45 alin.(1) din Legea nr.215/2001 privind administratia publica locala, republicata;

HOTARASTE:

Art.1. - Se aproba Actul Aditional pentru completarea Contractului Colectiv de Munca inregistrat la
Directia de Munca si Incluziune Sociala Ilfov cu nr. 1026/17.03.2010, incheiat intre Primaria comunei
Mogosoia si reprezentantii personalului contractual din Primaria comunei Mogosoia, conform Anexei nr.1,
care face parte integranta din prezenta hotarare.

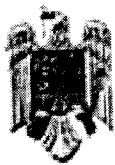
Art. 2 Primarul comunei Mogosoia va asigura executarea prevederilor prezentei hotarari.

Art.3 Secretarul comunei va comunica prezenta hotarare Prefecturii Judetului Ilfov pentru control si
verificarea legalitatii si o va afisa in locuri publice pentru a fi cunoscuta de cetateni.

Prezenta hotarare a fost adoptata cu un numar de 15 voturi pentru, voturi impotriva 0, abtineri 0, dintr-un
numar de 15 consilieri prezenti la sedinta.



CONTRASEMNEAZA
SECRETAR
DOGARU MARIA ELENA



România
Județul Ilfov
Primăria Comunei Mogoșoaia
Șos. București-Târgoviște, nr. 138; Tel: 004/021/351.66.92, Fax: 004/021/351.66.95

Anexa nr.1 la proiectul de hotarare privind actul additional pentru completarea Contarcatului Colectiv de Munca incheiat intre primaria comunei Mogoșoaia si reprezentantii personalului contractual din primaria comunei Mogoșoaia

Act aditional Nr.1 la Contractul Colectiv de Munca Nr.13824/16.12.2009
incheiat intre:

- 1 **Primaria comunei Mogoșoaia, reprezentata prin Primarul comunei Mogoșoaia, in calitate de angajator,**
- 2 **Personalul angajat pe baza de contract din cadrul Primariei comunei Mogoșoaia prin reprezentantii: Martinescu Andreea, Buzatu Margareta, Posirca Daniela, Matarca Monica, Grigore Mihaela, Oprea Larisa, Calomfir Daniela, Nicolae Larisa, Ciurtin Daniel, Vacareanu Mihai, Musceleanu Mihaela, Ciuta Mihaela, Vanatoru Vasile**

In urma adresei de la Agentia Judeteană Pentru Prestatii Sociale Ilfov nr.1026/17.03.2010, partile in urma negocierii au convenit sa modifice Contactul Colectiv de Munca prin prezentul Act aditional dupa cum urmeaza:

I.

La art.2 alin.1 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

- (1) Prezentul C.C.M. se incheie pe o perioada de 1 an, va fi semnat de catre parti si se aplica incepand cu data inregistrarii.

II.

La art. 77 alin(1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

- (1) Prezentul C.C.M. se incheie pe o durata de 1 an, va fi semnat de catre parti si se va aplica de la data inregistrarii.

III.

La art.79 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

Prezentul C.C.M. va fi inregistrat la Agentia Judeteană Pentru Prestatii Sociale Ilfov si va produce efecte cu data inregistrarii.

IV.

Se adauga la Contractul Colectiv de Munca nr.13824/16.12.2009 un nou capitol,
Capitolul XIII. „INCHEIEREA, EXECUTAREA,
MODIFICAREA,SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI
INDIVIDUAL DE MUNCA ”

Nr.XIII INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA,SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 1. - (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM).

Art. 2. - (1) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

Art. 3. - (1) Încheierea CIM se va face pe perioadă nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda.

(2) Contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) CIM va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 1.

(4) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

Art. 4. - (1) CIM se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de Codul muncii.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv.

(3) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege, cu drepturile prevăzute în prezentul contract.

Art. 5. - Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute de lege în mod expres, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile remunerate de organizația în care salariatul își desfășoară activitatea pe timpul mandatului.

Art. 6. - (1) Încetarea CIM poate avea loc - în condițiile prevăzute de lege - printr-unul din următoarele moduri:

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 condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 20 de zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

Art. 7. - (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărei membru este salariatul cercetat.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte. Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (4) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

(8) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.

(9) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese-verbale.

(10) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(11) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sancționare.

Art. 8. - (1) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea CIM din inițiativa unității.

(3) Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

Art. 9. - (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

Art. 10. - În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

a) angajatorul va pune la dispoziția sindicatului sau reprezentanților salariaților, justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

b) 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 sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

Prin sintagma timp util se înțelege:

- cu 20 de zile înainte de notificarea prevăzută la art. 71¹ din Codul muncii, cu modificările ulterioare;

Art. 11. - (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

(2) 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 recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv vor fi luați în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri de această natură, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei prevăzute la art. 11, lit. c), din prezentul contract.

Art. 12. - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii;

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi 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 pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(3) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor sau cu reprezentanții salariaților.

Art. 13. - (1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele ce nu țin de persoana salariatului are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(2) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

Art. 14. - (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) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale.

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

Art. 15. - Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 16. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

Art. 17. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) ca sancțiune disciplinară;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

e) pe durata detașării.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 18. - Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Prezentul Act additional se incheie in doua exemplare cate unul pentru fiecare parte si intra in vigoare incepand cu data inregistrarii.

**PRIMARIA COMUNEI
MOGOSOAIA**

**PRIMAR,
PAUL MIHAI NICU PRECUP**

**Primar,
Paul Mihai Nicu Precup**



**REPREZENTANTII
SALARIALILOR**

Martinescu Andreea,
Buzatu Margareta,
Posirca Daniela,
Matarca Monica,
Grigore Mihaela,
Oprea Larisa,
Calomfir Daniela,
Nicolae Larisa,
Ciurtin Daniel,
Vacareanu Mihai,
Musculeanu Mihaela,
Ciuta Mihaela,
Vanatoru Vasile,

**Secretar,
Dogaru Maria Elena**

