

HOTĂRÂRE

Privind modificarea Hotărârii Consiliului Local Năsăud nr.30/2006, privind aprobarea acordului/contractului colectiv de muncă dintre Consiliul Local Năsăud și salariații din cadrul Primăriei orașului Năsăud.

CONSILIUL LOCAL NĂȘĂUD

Întrunit în ședința ordinară, în prezența a 13 consilieri;

Având în vedere:

- proiectul de hotărâre inițiat de primarul orașului Năsăud;
- raportul nr.7278/2006 al compartimentului juridic;
- expunerea de motive nr.3977/2006 , a primarului orașului Năsăud;
- avizul comisiei pentru programe de dezvoltare economico-socială, buget, finanțe, administrarea domeniului public și privat, servicii, comerț, nr.7238/18.05.2006;*
- avizul comisiei pentru administrație publică locală, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor, muncă și protecție socială, relații cu cetățenii, disciplină, imunitate, nr.4376/2006;*
- adresa nr. V/5720/14.04.2006, de la Instituția Prefectului Jud. Bistrița-Năsăud, înregistrată la Primăria orașului Năsăud cu nr.6094/25.04.2006;
- prevederile Hotărârii Consiliului Local Năsăud nr.30/2006, privind aprobarea acordului/contractului colectiv de muncă dintre Consiliul Local Năsăud și salariații din cadrul primăriei orașului Năsăud;
- prevederile art.61 din Legea nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art.12, din Legea sindicatelor, nr.54/2003;
- prevederile Legii nr.130/1996, privind contractul colectiv de muncă, republicată;
- prevederile Legii nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările ulterioare;
- prevederile Legii nr.571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr.25/2004;
- prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului României nr.45/2003 privind finanțele publice locale, aprobată prin Legea nr.108/2004, cu modificările ulterioare;
- prevederile Ordinului comun nr.508/933/2002, al Ministrului Muncii și solidarității sociale și al Ministrului Sănătății și familiei privind aprobarea Normelor generale de protecție a muncii ;
- prevederile Hotărârii Guvernului României nr.1209/2003 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici;
- prevederile Legii nr.7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici;
- prevederile Legii nr.477/2004 privind codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- prevederile Ordonanței Guvernului României nr.2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor public pentru anul 2006;
- prevederile Ordonanței Guvernului României nr.3/2006 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2006 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de Urgență Guvernului României

nr.24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr.II și III la Legea nr.154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică;

În temeiul prevederilor art.38(2), lit."e" și art.46(1), din Legea nr.215/2001, a administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE:

ART.1. – Anexa la Hotărârea Consiliului Local Năsăud nr.30/2006, privind aprobarea acordului/contractului colectiv de muncă dintre Consiliul Local Năsăud și salariații din cadrul Primăriei orașului Năsăud, se modifică, după cum urmează:

1.Art. 11 alin.3 se abrogă.

2.Art. 14 alin 5 se abrogă.

3.Art.15 alin.2 se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) – În caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, acesta poate fi rechemat din concediul de odihnă, de către angajator. În acest caz, angajatorul va suporta:

- a) toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă,
- b) eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă,

4.Art.16 se modifică va avea următorul cuprins:

ART.16. - În afara concediului de odihnă, salariații mai au dreptul, în condițiile legii, la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură ; tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile legii + 10 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare ;
- d) decesul soției/soțului salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului sau a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- e) controlul medical anual - o zi lucrătoare.
- f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - o zi lucrătoare;
- g) donări de sânge - 2 zile lucrătoare/donare.

5.Art.20(2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Art.20(2) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege

6.Art.20(5) lit."e" se modifică și va avea următorul cuprins:

Art.20 (5) Spor pentru titlu științific de 15%, pentru funcționarii publici care posedă titlu științific de „doctor”, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care posedă titlul științific respectiv, care se plătește cu începere de la data de 1 a lunii următoare celei în care s-a solicitat acordarea acestuia.

7.Art.22 se modifică va avea următorul cuprins:

Art.22 (1) - Salariații numiți în funcție publică vor beneficia de premii lunare, în limita a 10% din cheltuielile cu salariile aferente funcțiilor publice prevăzute în statul de funcții, cu încadrarea în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului funcționarilor publici care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate în activitate, apreciate ca valoroase. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(2) – Salariații angajați cu contract de muncă vor beneficia de premii lunare, în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente funcțiilor prevăzute în statul de funcții, cu încadrarea în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat

direct la obținerea unor rezultate în activitate, apreciate ca valoroase. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) - În cazurile în care se realizează economii prin reducerea cheltuielilor cu salariile, primarul poate aproba acordarea de premii în cursul anului, din economiile realizate, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente funcțiilor publice avizate, fără a depăși valoarea economiilor realizate.

(4) - În cazurile în care se realizează economii prin reducerea cheltuielilor cu salariile, primarul poate aproba acordarea de premii în cursul anului, din economiile realizate, în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului contractual, fără a depăși valoarea economiilor realizate.

8.Art.44 se modifică și va avea următorul cuprins

Art.44. (1) - Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției.

(2) - Salariații pot beneficia de locuință de serviciu, în condițiile legii. Repartizarea locuințelor de serviciu se va face în baza listei de priorități stabilită de Consiliul local al orașului Năsăud, la propunerea primarului, respectiv consultarea Comitetului sindicatului.

(3) - Salariații și membrii familiilor lor, pot beneficia de bilete de tratament și odihnă recuperatorie, în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat.

(4) - Beneficiarii biletelor de tratament balnear și odihnă recuperatorie din Primăria orașului Năsăud vor suporta o contribuție bănească diferențiată, în funcție de salariul de bază și sezon, funcție de grila aprobată de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, iar diferența va fi suportată din bugetul de asigurări sociale.

(5) - Procurarea și repartizarea biletelor pentru angajați intră în sarcina conducerii Sindicatului Liber al salariaților din serviciile publice ale Consiliului local al orașului Năsăud.

(6) - În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei sau alte persoane îndreptățite (cele care suportă costul înmormântării), primesc echivalentul a 3 salarii de bază.

(7) - În caz de deces al personalului contractual, membrii familiei sau alte persoane îndreptățite (cele care suportă costul înmormântării), primesc echivalent cu salariul mediu brut pe țară, comunicat de Comisia Națională de Statistică, pentru luna anterioară acordării ajutorului.

(8) - În situația unor decese în familia salariatului (soț, soție, copii, părinți), acesta are dreptul la un ajutor de înmormântare, echivalent cu salariul mediu brut pe economie, comunicat de Comisia Națională de Statistică, pentru luna anterioară acordării ajutorului.

(9) - Pentru drepturile prevăzute la alin. 6, 7 și 8 salariatul sau o altă persoană din familie, va depune cerere în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii evenimentului.

(10) - Salariații beneficiază de indemnizație de hrană care se acordă în sumă de 10,09 lei RON/zi lucrătoare/salariat, sumă care va fi actualizată anual cu rata inflației, în funcție de posibilitățile financiare și de aprobarea sumelor necesare, cu această destinație, de către Consiliul Local Năsăud, prin bugetul anual.

(11) - Indemnizația de hrană nu se va acorda în următoarele situații

- a) salariaților aflați în concediu de maternitate;
- b) salariaților aflați în concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani;
- c) salariaților aflați în concediu de studii;
- d) salariaților aflați în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și alte tipuri de concedii, cu excepția concediului de odihnă.

(12) Instituția va alocă fondurile necesare oferirii de cadouri în quantum de 100 lei RON neimpozabil, salariaților, cu ocazia zilei de 8 martie, în funcție de posibilitățile financiare și de aprobarea sumelor necesare, cu această destinație, de către Consiliul Local Năsăud, prin bugetul anual.

9.După art.57 se introduc art. 57¹, 57², 57³, 57⁴ 57⁵

Art. 57¹ - Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează :

a) pentru pagube produse cu vinovăție patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.57² (1) – Repararea pagubelor aduse Primăriei orașului Năsăud, în situațiile prevăzute la art. 57¹ lit.a) și b) se dispune prin emiterea de către primar a unui ordin sau a 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 ordinului sau dispoziției de imputare salariatul în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

(3) – Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Art.57³ (1) - În cazul în care raportul de serviciu încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) – Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 57⁴ – În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 57⁵ (1) – Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) – În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) – Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile legii.

10. După art.62 se introduc art. 62¹, 62², 62³, 62⁴, 62⁵, 62⁶, 62⁷

ART. 62¹. (1) - Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) - În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) - Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile legii.

ART.62². (1) - Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) - Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

ART.62³. (1) - Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) - Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

ART.62⁴.(1) - Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) - Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

ART.62⁵. (1) - Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) - Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

ART.62⁶.(1) - În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) - Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunelor se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

ART.62⁷. - În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

ART.2. - Celelalte prevederi ale acordului/contractului colectiv de muncă, aprobat prin Hotărârea Consiliului Local nr.30/2006, rămân neschimbate.

ART.3. - Prezenta hotărâre se aduce la cunoștința publică prin grija secretarului orașului.

ART.4. - Cu ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri se încredințează compartimentul juridic, compartimentul resurse umane, biroul financiar-contabil, precum și Sindicatul Liber din cadrul Primăriei orașului Năsăud.

ART.5. - Prezenta hotărâre se transmite prin intermediul secretariatului Consiliului Local Năsăud, către:

- Instituția Prefectului Jud. Bistrița-Năsăud;
- Sindicatul Liber din cadrul Primăriei orașului Năsăud;
- Compartimentul juridic;
- Compartimentul resurse umane;
- Biroul financiar-contabil;
- Secretarul orașului Năsăud;
- Compartimentul relații cu publicul și informații publice.

PREȘEDINTE,
MAGHIAR LUCIA



Contrasemnează SECRETAR
Cons. jr. GEORGE POP

NR. 85/18.05.2006
NĂSĂUD
Ad.eu 13 v