



Acord colectiv la nivel de unitate pe anul 2019

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. **Direcția de Sănătate Publică Maramureș** cu sediul în Baia Mare, str. Victoriei, nr. 132, jud. Maramureș reprezentată prin director executiv dr. Pop Rareș director executiv al Direcției de Sănătate Publică a Județului Maramureș numit prin Ordinul M.S. nr. R/2727/04.11.2010, în calitate de ordonator terțiar de credite bugetare, denumit în continuare **DSP MM** sau **angajator**,

și

2. **Reprezentantul funcționarilor publici** desemnat conform **Procesului-verbal nr. 6592/ 25.04.2018, respectiv d-na Bene Rodica**

semnatar al prezentului Acord împuternicită să negocieze, să semneze și să înregistreze documentul, conform prevederilor legale în vigoare.

și CU ROL CONSULTATIV:

Președintele Comisiei paritare constituite la nivelul instituției prin Dispoziția nr. 18/29.01.2019, respectiv d-na Ilea Ivette Alessandra, conform art. 13 alin. 1 lit. d coroborat cu art. 14 alin. 1 lit. f din HGR 833/ 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare.

În temeiul art.72 din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare., al Legii nr.62/2011 - Legea dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 22 - 31 din H.G. 833/2007 actualizată privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările ulterioare se încheie prezentul **Acord colectiv la nivel de unitate pe anul 2019**.

SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV

Art.1. Prezentul acord colectiv are ca scop asigurarea în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, al autorităților și instituțiilor publice, asigurarea protecției sociale a funcționarilor publici din cadrul DSP Maramureș, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Art. 2. Obiectul acordului îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la:

- constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă,
- sănătatea și securitatea în muncă,
- programul zilnic de lucru,
- perfecționarea profesională.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art.3 (1) Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea acordului colectiv în limitele prevederilor legale și se obligă să le respecte în totalitate.

(2) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Clauzele prezentului acord colectiv produc efecte asupra tuturor funcționarilor publici din cadrul DSP Maramures.

(3) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acordul colectiv atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară, a părților care se fac vinovate de aceasta.

Art. 4 Prezentul Acord colectiv produce efecte de la data înregistrării la DSP Maramureș, fiind aplicabil în condițiile art. 26 din HGR 833/ 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare, până la:

- a. expirarea termenului de 30 de zile de la data aprobării bugetului de venituri și cheltuieli al instituției pentru anul 2020- în cazul în care niciuna din părțile semnatare nu solicită demararea procedurilor aferente încheierii acordului colectiv în acest termen sau



- b. până la data intrării în vigoare a noului acord colectiv pentru anul 2020, în cazul în care oricare dintre părțile semnatare solicită demararea procedurilor aferente încheierii acordului colectiv termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului de venituri și cheltuieli al instituției pentru anul 2020.

Art.5 (1) Clauzele acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Solicitarea de modificare și/sau completare se comunică în scris Comisiei paritare, cu cel puțin 2 zile înainte de data stabilită pentru negociere.

(3) Comisia paritară va întocmi proiectul de act adițional ce va face obiectul negocierii, în termen de 15 zile calendaristice de la data prevăzută la art. 5, alin. (2) de mai sus.

(4) Negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 30 zile de la comunicarea de către Comisia paritară a proiectului de act adițional.

Art. 6 În situația în care, referitor la drepturile ce decurg din prezentul Acord colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile funcționarilor publici, acestea vor face parte de drept din prezentul acord colectiv.

Art. 7 (1) Aplicarea acordului colectiv se suspendă în următoarele situații:

a) în caz de forță majoră;

b) prin acordul de voință al părților, dacă măsurile stabilite nu mai pot fi realizate din cauza unor restricții financiare sau modificări legislative cu privire la drepturile ori obligațiile din domeniile prevăzute în acordul colectiv, intervenite ulterior încheierii acestora.

(2) Acordul colectiv poate fi suspendat numai până la încetarea cauzelor care au determinat suspendarea.

Art. 8 Angajatorul va consulta obligatoriu, potrivit reglementărilor în vigoare, reprezentanții funcționarilor publici din DSP Maramureș și Comisia paritară în toate cazurile în care inițiază proiecte cu incidență asupra prevederilor prezentului acord colectiv și a drepturilor profesionale, economice, social-culturale ale funcționarilor publici; reprezentanții funcționarilor publici și Comisia paritară din DSP Maramureș au obligația de a comunica răspuns în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea cererii de consultare.

Art. 9 Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea managerială sau în toate situațiile de reorganizare, drepturile și obligațiile prevăzute de prezentul acord se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice.

Art. 10 Interpretarea clauzelor prezentului acord colectiv se face prin consens, în limitele legii

Art. 11 Funcționarii publici au obligația de a îndeplini în mod corespunzător sarcinile de serviciu stabilite prin fișa postului, de a respecta dispozițiile șefilor ierarhici, dacă acestea nu contravin prevederilor legale, potrivit prevederilor din prezentul Acord colectiv, ale Regulamentului de Organizare și Funcționare și ale Regulamentului Intern.

Art. 12 La solicitarea funcționarilor publici, trimestrial pot avea loc întâlniri între reprezentanții funcționarilor publici din DSP Maramureș și angajator.

Art. 13. Prezentul acord colectiv constituie informație de interes public (potrivit art. 27 alin. 4 din HGR 833/ 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare) și se aduce la cunoștința publicului prin afișare la sediul DSP Maramureș și prin publicarea pe pagina de internet a instituției la secțiunea dedicată informațiilor de interes public

CAPITOLUL II

CONSTITUIREA ȘI FOLOSIREA FONDURILOR DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 14 (1) Părțile semnatare se obligă să depună toate eforturile pentru constituirea și folosirea fondurilor în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Angajatorul este obligat să prevadă în proiectul de buget, conform legii, fonduri destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, stabilind cuantumul fondurilor destinate.

(3) Informațiile cu privire la fondurile alocate în condițiile alin. (2), precum și eventualele modificări vor fi comunicate la solicitarea reprezentanților funcționarilor publici din DSP Maramureș, în condițiile legii.



Art. 15 Angajatorul este obligat să asigure în limita fondurilor disponibile aprobate prin buget condiții optime de muncă atât din punct de vedere al logisticii, cât și din punct de vedere al dotărilor, al echipamentului tehnic și al amenajărilor spațiilor în care își desfășoară activitatea funcționarii publici.

Art. 16 Angajatorul va comunica la solicitarea reprezentanților funcționarilor publici din DSP Maramureș modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 17 Angajatorul va consulta reprezentanții funcționarilor publici din DSP Maramureș reprezentativ la nivel de unitate în procesul de elaborare și implementare a strategiilor și a proiectelor de buget în ceea ce privește capitolele cu implicații sociale, precum și a proiectelor aprobate.

CAPITOLUL III

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 18 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) În vederea realizării acestui obiectiv, părțile contractante vor asigura punerea în aplicare a prevederilor din Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă.

Art. 19 În cadrul responsabilităților sale angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecției lucrătorilor,
- b) prevenirea riscurilor profesionale,
- c) informarea și instruirea lucrătorilor,
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Art. 20 (1) Angajatorul se obligă să asigure funcționarilor publici condiții de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică, precum și să aplice prevederile legale privind măsurile de prevenire a riscurilor profesionale și de protecție a lucrătorilor la locurile de muncă.

(2) În scopul îmbunătățirii stării de sănătate și securitate a lucrătorilor la locul de muncă, angajatorul împreună cu reprezentanții funcționarilor publici din DSP Maramureș reprezentativ la nivel de unitate se obligă să asigure aplicarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă legale:

- asigurarea condițiilor de muncă în conformitate cu prevederile legale în vigoare
- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă
- asigurarea condițiilor de mediu pentru spațiile de lucru (iluminat, microclimat, temperatură optimă în spațiile destinate lucrului, igienizare periodică, etc.)
- asigurarea de E.I.P.(echipament individual de protecție) adecvat riscurilor la care sunt expuși funcționarii publici în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu

(3) Angajatorul se obligă, ca în conformitate cu prevederile O.U.G. nr.99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, să aplice măsurile legale în funcție de condițiile climatice de la locul de executare a activităților.

(4) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul de mai sus angajatorul trebuie să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă și la amenajarea locurilor de muncă, ca ulterior evaluării și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților instituției la toate nivelurile ierarhice

(5) Pe baza evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă angajatorul va elabora planul de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice organizatorice igienico - sanitare sau de altă natură necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor.

(6) În urma analizei măsurilor stabilite în planul de prevenire și protecție bazat pe evaluarea riscurilor angajatorul va stabili resursele umane și materiale necesare realizării lor.

Art. 21 (1) Angajatorul are obligația de a asigura permanent condiții tehnice și organizatorice pentru realizarea sarcinilor care decurg din funcția sau din postul pe care îl dețin funcționarii publici.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majora precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare angajat, indiferent de funcția sau de postul pe care



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A JUDEȚULUI MARAMUREȘ

430032, Baia Mare, str. Victoriei nr. 132, România

Tel:(004) 0262/276501, Fax:(004) 0262/276002; E-mail:dspj.maramures@dspmm.ro

îl ocupă, are obligația de a participa la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de necesitățile instituției.

(3) Funcționarii publici au obligația:

- a) să păstreze în bune condiții amenajările efectuate la sediu și la punctul de lucru și să utilizeze corect echipamentele de muncă puse la dispoziție,
- b) să cunoască, să-și însușească și să respecte prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă, procedurile și instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă instituite de angajator precum și cele specifice activității desfășurate,
- c) să se prezinte la serviciu în stare psihofiziologică corespunzătoare,
- d) să respecte regulamentul intern și codul de conduită în vigoare,
- e) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu expună la pericol persoana proprie ori a colegilor,
- f) să comunice de îndată șefului ierarhic orice situație de muncă despre care are motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea funcționarilor publici, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție

Art. 22 În toate cazurile în care munca este efectuată într-un ritm impus colectiv sau individual, vor fi incluși și timpii de refacere a capacității de muncă.

Art. 23 (1) La nivelul direcției activitatea de prevenire și protecție este asigurată de un lucrător desemnat cu securitatea și sănătatea în muncă, conf. prevederilor art. 8 alin. 1 Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă.

(2) La nivelul instituției funcționează C.S.S.M.(Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă), conform prevederilor cap. IV din Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 24. Sporurile pentru condiții de muncă în cadrul DSP MM se acordă în condițiile stabilite prin Legea 153/ 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare și în baza HG 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului cadru privind stabilirea locurilor de muncă a categoriilor de personal a mărimii concrete a soplului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestora pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală; precum și a buletinului de determinare prin expertizarea locurilor de muncă numărul 6 din 22.01.2018.

Art. 25 În conformitate cu prevederile art.7, alin.6 Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Art. 26 (1) Angajatorul va lua măsuri și va asigura supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor și a testării psihologice a aptitudinilor în conformitate cu prevederile art. 13, lit. j din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, coroborate cu H.G. nr. 355/2007 actualizată privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

(2) Supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se va asigura prin servicii de medicina muncii.

Art. 27 Funcționarii publici sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor legale în vigoare (art.39 din HG nr.355/2007).

Art. 28 Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru aplicarea prevederilor H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

Art. 29 În cazul în care există recomandări medicale angajatorul va face demersurile legale pentru a asigura trecerea funcționarilor publici în alte locuri de muncă în cazul în care există această posibilitate și sunt îndeplinite toate condițiile legale impuse pentru o astfel de schimbare.

Art. 30 În cazul unor accidente de muncă cu urmări grave, pentru lucrător, angajatorul și asiguratorul vor suporta plata cheltuielilor ocazionate cu recuperarea capacității de muncă a acestora (ex. operații, proteze), în condițiile legii.

Art. 31 (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii categoriilor de personal ce fac parte din grupurile sensibile la riscuri: femeile gravide, lehuze sau femeile care alăptează, tinerii și persoanele cu dizabilități.

(2) Angajatorul se obligă să nu refuze participarea la concurs sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente postului existent.

Art. 32 Părțile se obligă să efectueze verificări periodice la locurile de muncă în ceea ce privește respectarea prevederilor legale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

CAPITOLUL IV



PROGRAMUL ZILNIC DE LUCRU

Secțiunea 1

Durata normală a timpului de muncă

Art. 33 (1) Durata normală a timpului de muncă este 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână, realizată prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, respectiv orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin Regulamentul intern încheiat la nivelul DSP MM.

Art. 34 Salariatul are dreptul la 48 ore zile consecutive de repaus săptămânal, de regulă sâmbăta și duminica.

Secțiunea a 2-a

Durata redusă a timpului de muncă

Art. 35 (1) Funcționarii publici care renunță la concediul legal pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru.

(2) Angajatorul are obligația de a acorda o dispensă pentru consultații prenatale reprezentând un număr de ore libere plătite salariații de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f) din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Secțiunea a 3-a

Ore lucrate peste durata normală a timpului de muncă

Art. 36 (1) Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) Funcționarii publici pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor sau în caz de forță majoră, conform cu prevederile legale.

Art. 37 Compensarea orelor suplimentare se va face potrivit Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 38 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 prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora, cu respectarea prevederilor art. 21 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu art. 35 din OUG 114/2018

Secțiunea a 4-a - Concedii și zile libere

Art. 39 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit conform legii este garantat tuturor funcționarilor publici.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 40 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual de care beneficiază funcționarii publici din cadrul instituției este stabilită conform prevederilor art. 25 din HGR 833/ 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare, art. 35 și art. 117 din Legea 188/ 1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale HGR 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 și ale art. 39, art. 144- 145 și art. 147 din Legea 53/ 2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, fiind diferențiată pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A JUDEȚULUI MARAMUREȘ

430032, Baia Mare, str. Victoriei nr. 132, România
Tel:(004) 0262/276501, Fax:(004) 0262/276002; E-mail:dspj.maramures@dspmm.ro

e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(3) Concediile de odihnă de la alin. (6) pct. b)- f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

Art. 41. Pentru personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop) minim 70% din timpul de lucru se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

Art. 42 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul poate beneficia de o indemnizație de concediu, în condițiile în care este prevăzută această posibilitate prin actele normative ce reglementează drepturile personalului plătit din fonduri publice.

(2) Concediile de odihnă se efectuează în perioada programată și aprobată de conducerea instituției. Concediile de odihnă se pot acorda și în alte perioade, cu aprobarea conducerii și numai în situația în care prin aceasta nu se produc disfuncționalități în activitatea instituției.

Art. 43 (1) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

(2) Perioada (ce nu poate fi mai mare de 3 luni) în care salariatul se programează pentru a efectua concediul, se referă doar la partea de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu ce urmează a fi efectuat în mod neîntrerupt, urmând ca restul concediului să poată fi efectuat oricând, la cererea scrisă a angajatului, cu acordul șefului ierarhic superior și după aprobarea angajatorului, în condițiile în care prin aceasta nu se perturbă activitatea instituției și se asigură permanența (în cazul locurilor de muncă ce presupun permanență).

(3) 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, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(5) În cazul în care ambii soți lucrează la DSP MM, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă, în cazul în care prin aceasta nu se produc disfuncționalități în activitatea instituției.

Art. 44 Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale, conform legii.

Art. 45 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;

- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

- prima și a doua zi de Paști;

- 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.

- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

(2) Pentru salariații care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art. 46 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea unui copil - 5 zile;

c) căsătoria unui copil - 3 zile;



- d) decesul soțului/soției, copilului, părinți/socrii - 5 zile;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate,
- f) decesul bunicilor, fraților, surorilor- 3 zile
- g) donator de sânge- 1 zi, în condițiile legii speciale.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, pe baza documentelor prezentate.

Art. 47 (1) Funcționarii publici au dreptul la întreruperea raporturilor de serviciu la solicitarea motivată a acestora în condițiile Legii nr. 188/1999, Legii nr. 153/2017 și a Legii nr. 53/2003.

(2) Cererea de suspendare a raportului de serviciu la inițiativa funcționarului public se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.

(3) Suspendarea raportului de serviciu se constată în cazurile prevăzute la art. 94, alin. (1) din Legea nr. 188/1999, precum și în alte cazuri reglementate prin legi speciale, respectiv se aprobă prin act administrativ al persoanei care are competența numirii în funcția publică.

Secțiunea a 5-a

SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI

Art. 48 Drepturile salariale care se stabilesc prin lege nu pot constitui obiectul negocierilor și nu pot fi modificate prin acordul colectiv de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Art. 49 Modificările salariale se vor face ori de câte ori legislația în vigoare va prevedea o asemenea majorare.

Art. 50 (1) Părțile se obligă să depună toate diligențele la ordonatorii superiori de credite pentru acordarea de sporuri la salariul de bază la care au dreptul funcționarii publici din cadrul DSP MM.

(2) Sporul prevăzut la alineatul precedent se acordă ca urmare a regulamentului cadru aprobat prin HG 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală.

Art. 51. În anul 2019 funcționarii publici din cadrul DSP MM vor beneficia de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei și care se vor acorda în conformitate cu prevederile legislației în vigoare- OUG 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată și completată și art. 36 din OUG 114/ 2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 52. (1) Începând cu luna ianuarie 2019, conform prevederilor art. 25 din Legea nr. 153/2017, coroborate cu cele ale art. 36 din OUG 114/ 2018 se va acorda lunar indemnizația de hrană proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

(2) Valoarea indemnizației de hrană se modifică în funcție de cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

CAPITOLUL V

PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 53 (1) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a funcționarilor publici. Instituția va asigura participarea acestora la cursuri de perfecționare sau stagii de formare profesională, conform legii.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa conducerii instituției, situație în care toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către instituție, în condițiile legii.

(3) În cazul în care funcționarul public este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate (parțială sau totală pe o perioadă de maxim 30 de zile, într-un an calendaristic), angajatorul va analiza dacă este necesară activității funcționarului și va decide dacă se va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(4) Funcționarul public poate solicita concedii fără plată, pentru studii sau pentru interese personale de până la 30 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studii.

Art. 54 (1) La nivelul DSP MM se va elabora anual planul de formare profesională continuă cu consultarea și avizul comisiei paritară.



(2) În planul anual de formare profesională vor fi nominalizați funcționarii publici care au obligația de a participa la programe de perfecționare în domeniul în care își desfășoară activitatea. Formarea profesională se va realiza în colaborare cu Agenția Națională a Funcționarilor publici sau alți formatori.

Art. 55 Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici.

Art. 56 (1) Programele anuale vor fi adoptate ținând cont de Planul anual de formare profesională a personalului propriu, întocmit de Serviciul Economic, achiziții publice, administrativ, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire.

(2) La stabilirea programelor de perfecționare profesională se pot utiliza date statistice existente în ultimii 2 ani și vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă și aplicabilitate imediată în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Art. 57 (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de șanse și tratament.

(2) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criterii de sex, orientare sexuală caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, apartenența la o anumită categorie profesională, precum și emiterea oricărui ordin sau dispoziție în măsură de a discrimina o persoană.

(3) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente definite drept discriminatorii, angajatorul are obligațiile prevăzute de Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Art. 58 (1) Părțile semnate promovează un climat normal al raporturilor de serviciu, respectând prevederile legale în vigoare și prezentul Acord colectiv.

(2) Prezentul Acord colectiv a fost încheiat în două exemplare originale câte unul de fiecare parte, o copie a acestuia urmând a fi transmisă Comisiei paritare, după înregistrarea acestuia la sediul unității, potrivit art. 27 alin. 3 din HGR 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare, urmând ca, în temeiul art. 2 alin. 3, art. 2 și art. 3 din Anexa 1 a OMDRAP 1443/2018 pentru aprobarea formatului standard, a termenelor și modalității de transmitere a datelor privind comisiile paritare și acordurile colective, secretarul Comisiei paritare din cadrul DSP MM să transmită Agenției Naționale a Funcționarilor Publici o copie a acestuia, în termen de 10 zile de la data încheierii lui.

(3) De asemenea, o copie a acestuia va fi afișată la sediul DSP Maramureș, publicându-se și pe pagina de internet a instituției la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

(4) Executarea Acordului colectiv este obligatorie pentru ambele părți.

Prezentul Acord colectiv intră în vigoare după semnarea de către părți și înregistrarea la DSP Maramureș pe durata indicată la art. 4 al acestuia.

PĂRȚILE SEMNATARE

ANGAJATOR/ UNITATE

Direcția de Sănătate Publică a județului Maramureș

Dr. Rareș Pop
Data: _____

Semnătura: _____



REPREZENTANTUL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

din cadrul Direcției de Sănătate Publică a județului
Maramureș

Ec. Bene Rodica
Data: _____

Semnătura: _____