**Nr. SAPAS/773/12.03.2024 Nr. SPCLEP-Ploiesti/70010/12.03.2024**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**LA NIVEL DE UNITATE**

**SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR**

**DE EVIDENŢĂ A PERSOANELOR PLOIEŞTI**

**PE ANII 2024-2025**

Incheiat in baza prevederilor:

Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificări și completări ulterioare;

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare;

Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

Hotararii de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihna şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publica, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în munca, cu modificări și completări ulterioare.

Intre:

**SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE EVIDENŢĂ A PERSOANELOR PLOIEŞTI,** cu sediul in: Ploiesti, Bulevardul Independentei, nr. 10, jud. Prahova, cod fiscal: 17434519, reprezentat legal prin **dna. CRISTINA GÎDIUȚĂ – director executiv**, în calitate de ordonator tertiar de credite, pe de o parte, denumit în continuare **ANGAJATOR / SPLCEP Ploiesti**

și

**SALARIAȚII** reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

**SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE "ALEXANDRU IOAN CUZA"**, cu sediul in: Ploiesti, str. Turnatorului, nr. 1, jud. Prahova, CIF: 46435658, tel.: 0734/627.492, 0723/536.326, e-mail: sapasaicpl@gmail.com, reprezentat legal prin **d-l RADU FLORIAN CONSTANTIN** - **Președinte**, organizatie sindicala reprezentativa la nivel de unitate SPLCEP Ploiesti prin Incheierea civila nr. 1521/05.10.2023 pronuntata de Judecatoria Ploiesti, Sectia Civila, in dosarul nr. 14449/281/2023, ramasa definitiva, prin neapelare, la data de 13.11.2023, denumit în continuare **organizație sindicala**

În urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, partile convin semnarea prezentului Contract colectiv de muncă.

Pentru suplețea reglementării și evitatea expresiilor repetitive, referirea la Contract colectiv de muncă se va realiza în continuare prin “CCM”, iar prin “Salariați” se va înțelege personalul contractual incadrat la SPLCEP Ploiesti.

**CAPITOLUL I**

**DISPOZIŢII GENERALE**

**ART. 1**

**(1)** Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui CCM la nivelul SPLCEP Ploiesti, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

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

**ART. 2**

**(1)** Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative ale angajatorului, cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;

b) măsurile de sănătate şi securitate în muncă;

c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;

d) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor membri ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului CCM şi acordarea de facilităţi acestora;

e) formarea şi perfecţionarea profesională;

f) drepturile organizaţiei sindicale semnatare a prezentului CCM;

g) obligaţiile salariaţilor;

h) stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

**(2)** În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii.

**(3)** Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.

(**4**) Părţile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credinţe la elaborarea şi modificarea acestui contract şi să aducă la cunoştinţa celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului CCM.

**ART. 3**

Clauzele CCM produc efecte pentru salariaţii încadraţi ca personal contractual ce îşi desfăşoară activitatea în cadrul SPLCEP Ploiesti, precum şi, în egală măsură, pentru angajator.

**ART. 4**

**(1)** În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din CCM.

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

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

**ART. 5**

**(1)** Orice cerere de modificare a prezentului CCM la nivelul SPLCEP Ploiesti va face obiectul unei noi negocieri.

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

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

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

**ART. 6**

Modificările aduse CCM produc efecte de la data semnării de catre toate partile implicate in negociere.

**ART. 7**

Suspendarea şi/sau încetarea CCM au loc în condiţiile legii.

**ART. 8**

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

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

**ART. 9**

Contractele individuale de munca (CIM) nu vor putea prevede drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM şi în corelaţie cu reglementările legale în materie.

**ART. 10**

**(1)** Angajatorul se obligă să asigure afişarea prezentului CCM şi a oricăror altor comunicări, la sediul si pe site-ul institutiei publice, astfel încât salariatii să ia cunoștință de conținutul lor.

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

**ART. 11**

**(1)** Angajatorul şi organizația sindicala semnatara sunt obligate să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

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

**ART. 12**

**(1)** Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizației sindicale semnatara a prezentului CCM, la sesizarea uneia dintre părţi, analizeaza la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariatilor.

**(2)** În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor CCM, vor fi sesizate instituţiile abilitate, după caz, în vederea soluţionării.

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

**ART. 13**

**(1)** Prezentul CCM se încheie pentru o perioadă de 1 (un) an, cu posibilitatea prelungirii sale prin act adiţional.

**(2)** Dacă niciuna dintre părţi nu denunţă prezentul CCM cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungeşte tacit, o singura data, cu o perioadă de 12 luni, cu respectarea legislației în vigoare.

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

**CAPITOLUL II
Timpul de muncă şi timpul de odihnă**

**ART. 14**

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

**(2)** În condiţiile prevăzute de legislaţia specifică, salariaţii au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.

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

**(4)** Pentru personalul de deservire se asigura programul in doua schimburi, in functie de specificul activitatii, conform Regulamentului intern.

**(5)** Salariaţii au dreptul, prin rotație, la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul zilnic de lucru, fără a fi periclitată activitatea de lucru cu publicul.

**ART. 15**

**(1)** Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta şi duminica.

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

* 1 şi 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 Paştelui, conform apartenenței religioase;
* prima şi a doua zi de Paşti, conform apartenenței religioase;
* 1 mai;
* 1 iunie;
* prima şi a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
* Adormirea Maicii Domnului;
* 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
* 1 decembrie;
* prima şi a doua zi de Crăciun;
* două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

**ART. 16**

**(1)** Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum şi munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal şi în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează sau se plateste conform legislatiei in vigoare.

**(2)** În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al organizatiei sindicale, fără a se depăşi 360 de ore anual.

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

**(4)** Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcţii în cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice ori persoanelor angajate cu timp parţial.

**ART. 17** - Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea în timpul nopţii, între orele 22:00 şi 6:00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

**ART. 18**

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

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

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

**ART. 19**

**(1)** Durata minimă a concediului de odihnă anual este:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART. 20**

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

**(2)** În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

**(3)** In conformitate cu dispozitiile art. 18, alin. (1) din ﻿HG nr. 250/1992 privind concediul de odihna şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publica, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, angajatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, vor beneficia de concediu suplimentar de odihna de 5 zile lucratoare/an. Acestea se efectueaza in cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fara posibilitatea de reportare in anul urmator.

**(4)** Salariaţii nevăzători, precum şi cei încadraţi în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului CCM, respectiv 5 zile lucratoare/an, indiferent de vechimea în muncă.

**ART. 21**

1. Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, în condiţiile art. 150 Codul muncii.

**(2)** Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel putin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cererea angajatului.

**ART. 22**

**(1)** Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voinţa salariatului.

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

**ART. 23**

**(1)** Salariaţii au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, dupa cum urmeaza:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;

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

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

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

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

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

g) 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea pacientului cu afecţiuni oncologice, conform OUG nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificarile si completarile ulterioare. In aceasta situatie, salariatul are dreptul la indemnizatia prevazuta de art. 30^3 din actul normativ invocat.

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

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

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

**CAPITOLUL III
Securitatea şi sănătatea în muncă**

**ART. 24**

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

**(2)** Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă potrivit art. 183 şi următoarele din Legea nr. 53/2003, potrivit Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea [Normelor metodologice](http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/182889) de aplicare a prevederilor [Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006](http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/73772), la nivelul compartimentelor sunt desemnaţi reprezentanţii angajatilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal şi/sau reprezentanţii săi, în număr egal cu cel al reprezentanţilor angajatilor;

- medicul de medicina muncii;

- reprezentanţii angajatilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

**(3)** La stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiţii optime în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii corporale, a sănătăţii salariaţilor şi, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări băneşti sau de oricare altă natură;

- măsuri pentru ameliorarea condiţiilor de muncă şi prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecţia muncii;

- măsuri de instruire şi propagandă în domeniul protecţiei muncii;

- măsurile preconizate pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează și cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

**ART. 25**

**(1)** Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

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

**(3)** Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

**ART. 26**

**(1)** Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

**(2)** Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

**ART. 27**

**(1)** În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul ia măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

**ART. 28**

**(1)** Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

**(2)** În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizația sindicala semnatara a prezentului CCM, precum şi cu Comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

**ART. 29**

**(1)** Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.

**(2)** Angajatorul are obligaţia obtinerii Buletinului de determinare prin expertizarea conditiilor de munca, conform HG nr. 569 din 4 august 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală, si sa asigure actualizarea acestuia conform normelor legale in vigoare, in vederea acordarii sporului aferent in marime de pana la 15% din salariul de baza.

**ART. 30**

**(1)** Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, din fonduri proprii.

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

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

**(4)** Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

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

**ART. 31**

**(1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

**(2)** Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

**(3)** Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

**ART. 32**

**(1)** Angajatorul are obligaţia să asigure accesul gratuit al salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

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

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

**(4)** Angajatorul are obligatia de a cumpara/deconta salariatilor ochelari, daca sunt indeplinite cumulativ urmatoarele conditii:

* activitatea prestata de salariat implica un echipament cu monitor, pe o durata semnificativa;
* in cadrul examenului medical efectuat de medicul de medicina muncii sau in cadrul examenului medical efectuat de medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabileste ca salariatul necesita ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta dificultatile vizuale in raport cu activitatea care implica un echipament cu monitor;
* prevenirea sau corectarea dificultatilor vizuale sa nu poate fi realizata prin purtarea aparatelor de protectie normale.

**ART. 33**

**(1)** Atribuțiile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat, prin consemnarea lor în contractul individual de munca corespunzător fiecărei funcţii.

**(2)** Angajatorul nu poate suplimenta atributiile de serviciu prevazute in fisa postului la momentul angajarii, cu noi atributii ce nu se incadreaza in specialitatea angajatului si prin care se modifica natura muncii, fara consultarea prealabila a organizatiei sindicale semnatara a prezentului CCM.

**ART. 34**

Locurile de muncă, în funcţie de specificul lor şi de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariaţii sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

**ART. 35**

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

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

**ART. 36**

**(1)** În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii beneficiaza de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

**(2)** Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la Contractul Colectiv de Muncă.

**(3)** Normele generale şi cele specifice de protecţie a muncii sunt considerate de părţi a fi minime şi obligatorii.

**ART. 37**

**(1)** Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protectie se suportă integral de către angajator. Condiţiile concrete şi criteriile de acordare a acestor echipamente de protecţie vor fi stabilite de angajator, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM. Angajatorul face demersurile şi prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

**(2)** La nivel de unitate se stabilesc parametrii de microclimat necesari, urmăriţi la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecţie a muncii specifice, precum şi programul de control a realizării măsurilor stabilite.

**ART. 38**

**(1)** Părţile sunt de acord că nicio măsură de protecţie a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

**(2)** Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

**ART. 39**

1. În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul ia cel puţin următoarele măsuri, în conformitate cu prevederile legale:

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

- asigurarea condiţiilor de mediu, umiditate, temperatură şi altele

**(2)** Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi apă rece.

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

**ART. 40**

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

**CAPITOLUL IV
Salarizarea și alte drepturi salariale**

**ART. 41**

Salarizarea personalului contractual se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

**ART. 42**

**(1)** La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, etnie, culoare, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

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

**(3)** Indemnizatia de hrană se acorda lunar, conform dispozitiilor legale in vigoare, reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată.

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

**ART. 43**

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

**ART. 44**

**(1)** Stabilirea salariilor de bază se face potrivit legii.

**(2)** Angajatorul deconteaza contravaloarea cheltuielilor de transport cu naveta între localitatea de domiciliu/reşedinţă a angajatului şi sediul angajatorului, in limita a maxim 70 km, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat.

**ART. 45**

**(1)** Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

**(2)** În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să-şi revendice cota-parte.

**CAPITOLUL V
Contractul individual de muncă**

**ART. 46**

Incheierea, modificarea, executarea, suspendarea şi încetarea CIM au loc în condiţiile prevăzute de Codul muncii si a clauzelor prevazute in CCM.

**V.I. Incheierea contractului individual de munca**

**ART. 47**

**(1)** În vederea stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, angajarea se face prin încheierea Contractului Individual de Muncă, denumit în continuare CIM.

**(2)** CIM se încheie în conformitate cu dispoziţiile Titlului II Cap. 1 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, fiind avute în vedere şi prevederile CCM.

**ART. 48**

**(1)** Încheierea CIM se va face pe durată nedeterminată.

**(2)** Prin excepţie, CIM se pot încheia şi pe durată determinată, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

**(3)** Conţinutul CIM este cel stabilit conform legii.

**(4)** CIM se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

**V.II. Executarea contractului individual de munca**

**ART. 49**

**(1)** Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**V.III. Modificarea contractului individual de munca**

**ART. 50**

**(1)** CIM poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

**(2)** Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

**(3)** Modificarea CIM se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:

1. durata contractului;
2. locul muncii;
3. felul muncii;
4. condiţiile de muncă;
5. salariul;
6. timpul de muncă şi timpul de odihnă.

**ART. 51**

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său pentru motivele prevazute de lege;

b) pe perioada detaşării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;

c) pe perioada detaşării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

d) pe perioada detaşării, angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul, toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului, cu dovada acordului angajatului.

(2) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport a salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

(3) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei la nivelul unităţilor publice, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM.

(4) În cazul reorganizării sau desfiinţării unităţii publice, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

**V.IV. Suspendarea contractului individual de munca**

**ART. 52**

**(1)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

**(2)** Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

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

**(4)** Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;

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

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

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

**V.V. Incetarea contractului individual de munca**

**ART. 53**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

**ART. 54**

**(1)** CIM nu poate înceta din iniţiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege au fost prevăzute asemenea interdicţii.

**(2)** Desfăşurarea activităţii sindicale de către reprezentanţii aleşi, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru încetarea CIM din iniţiativa unităţii.

**(3)** La sesizarea organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM, cu privire la existenta unor cazuri de hartuire, angajatorul dispune verificarea situatiei, informand organizatia sindicala cu privire la rezultatul verificarii.

**ART. 55**

Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activităţii, salariaţii care au beneficiat cel puţin un an de concediu de maternitate şi/sau concediu legal plătit pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, nu vor putea fi concediaţi pentru motivul de necorespundere profesională prevăzut de Codul muncii.

**ART. 56**

În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu organizatia sindicala semnatara a prezentului CCM, cu privire la atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

**ART. 57**

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

**(2)** În situaţia în care se efectuează concedieri colective, personalul contractual în cauză beneficiază de plăţi compensatorii conform legii, in limita bugetului aprobat, astfel:

a) minim 6 salarii medii nete pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă mai mică de 5 ani sau cu un salariu net mai mare de 10.000 lei;

b) minim 9 salarii medii nete pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă între 5 şi 15 ani sau cu un salariu net cuprins intre 5.000 lei si 10.000 lei;

c) minim 12 salarii medii nete pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă mai mare de 15 ani sau cu un salariu net mai mic de 5.000 lei.

**ART. 58**

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

**(2)** In situatia reorganizarii, angajatorul are obligatia de a informa imediat organizatia sindicala semnatara a prezentului CCM si de a acorda sprijin si asistenta salariatilor vizati de eventuala reorganizare, in vederea identificarii si incadrarii acestora pe posturi similare.

**(3)** În cazul în care reorganizarea activităţii autorităţii sau instituţiei publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituţia publică nu poate înfiinţa posturi similare celor desfiinţate pentru o perioadă de minim un an de la data reorganizării.

 **(4)** Planul de măsuri sociale în cazul reorganizării angajatorului va fi întocmit şi adoptat prin consultare cu organizația sindicala semnatara a prezentului CCM.

**(5)** Pentru stabilirea priorităţilor la concediere, angajatorul, prin consultare cu organizația sindicala semnatara a prezentului CCM, va stabili criteriile de concediere.

**ART. 59**

**(1)** La luarea măsurii de încetare a CIM pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

1. dacă măsura ar putea afecta ambii soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului 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;
2. măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreţinere;
3. măsura să afecteze numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbatul văduv sau divorţat care are în îngrijire copii, întreţinătorii unici de familie, salariaţii care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

**ART. 60**

**(1)** Angajatorul se obligă să comunice organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, înaintea scoaterii lor la concurs.

**(2)** Reprezentantii organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM sunt invitati sa participe, in calitate de observator, la toate nivelurile, la concursurile si examenele organizate de angajator. In calitatea de observator, reprezentantul organizatiei sindicale se obliga sa ramana impartial, sa respecte normele de conduita stabilite de presedintele comisiei de concurs sau examinare, iar observatiile ori sesizarile sa le realizeze in conformitate cu reglementarile in vigoare.

**(3)** În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

**CAPITOLUL VI
Formarea şi perfecţionarea profesională**

**ART. 61**

**(1)** Părţile înţeleg:

1. prin formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
2. prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândeşte noi deprinderi cognitive şi funcţionale.

**(2)** Formarea profesională a angajaţilor se organizează pentru ocupaţii, meserii, specialităţi şi profesii – numite la modul general ocupaţii, cuprinse în „Clasificarea Ocupaţiilor din România” – COR, pe baza „standardelor ocupaţionale”.

**ART. 62**

**(1)** Formarea profesională a salariaţilor se realizează în conformitate cu dispoziţiile Titlului VI din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

**(2)** Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, cel puţin o dată la 2 ani.

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

**(4)** Pregătirea continuă a personalului se poate efectua şi în cadrul unităţii, cu respectarea reglementărilor specifice în vigoare.

**CAPITOLUL VII
Alte prevederi privind drepturile şi obligaţiile părţilor**

**ART. 63**

**(1)** Soluţionarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale.

**(2)** Părţile prezentului contract se vor supune prevederilor legale, în ceea ce priveşte soluţionarea conflictelor de muncă.

**ART. 64**

**(1)** Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale organizației sindicale cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale, vor constitui motivul declanşării plângerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării celorlalte instanțe judecătorești competente.

**(2)** Angajatorul poate să dispună cercetarea disciplinara conform legii împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, la sesizarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

**ART. 65**

**(1)** Angajatorul invita reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului CCM să participe la lucrările consiliului local, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social cu impact asupra angajaţilor, în condiţiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.

**(2)** Invitarea reprezentanţilor sindicali în condiţiile prevăzute la alin. (1) se va face în timp util. Reprezentanţilor sindicali li se va comunica ordinea de zi şi li se va asigura accesul, în condiţiile legii, la documentele privind problemele profesionale, economice sau sociale puse în discuţie, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce priveşte protecţia şi accesul la documentele care conţin informaţii clasificate.

**ART. 66**

**(1)** La solicitare, angajatorul pune la dispoziţia organizaţiei sindicale semnatare a prezentului CCM, ori asigura acesteia accesul la informaţiile de interes public, în condiţiile legii, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

**(2)** Angajatorul permite membrilor organizației sindicale să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 10 zile lucrătoare/an.

**(3)** Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).

**(4)** Membrii aleși în organele de conducere ale organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activitatii sindicale desfasurate in timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 40 ore/luna/reprezentant ales (timp plătit).

**(5)** Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (3) şi (4) se înaintează în scris conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.

**(6)** În cazurile prevăzute la alin. (2), (3), (4), drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

**(7)** Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă, în condiţiile legii.

**(8)** Angajatorul nu poate verifica activitatea sindicală şi nici actele care decurg din această activitate.

**ART. 67**

**(1)** Angajatorul asigura organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM, la solicitarea acestora, in mod gratuit, în conformitate cu prevederile legale, spaţiul dotat adecvat pentru desfăşurarea activităţilor prevăzute de lege.

**(2)** Baza materială va putea fi folosită, fără plată, pentru acţiuni organizate de sindicat, cu acordul angajatorului.

**(3)** Angajatorul permite organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM, sa monteze in mod gratuit aviziere in incinta institutiei. Locatia este stabilita de comun acord intre conducerea organizatiei sindicale si conducerea angajatorului. La aviziere se afiseaza numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate, semnate si stampilate de catre organele de conducere sindicale.

**ART. 68**

1. Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale instituției sau numerar pe baza de chitanta eliberata de casierul sindicatului, în baza acordului salariaţilor membri ai organizaţiei sindicale. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile organizației sindicale şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.
2. Cotizația plătită de membrii organizației sindicale este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

**ART. 69**

**(1)** În timpul mandatului şi în termen de 2 ani de la încetarea acestuia, personalului contractual care face parte din organele de conducere ale organizatiei sindicale nu îi poate înceta contractul individual de muncă pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului.

**(2)** Este interzisa încetarea contractului individual de muncă, atât reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiei sindicale, cât şi membrilor acesteia, din iniţiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

**(3)** Sunt exceptaţi de la aplicarea prevederilor anterioare, cei care au fost revocaţi din funcţiile sindicale de conducere deţinute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

**ART. 70**

**(1)** Angajatorul nu va încadra salariaţi permanenţi, temporari sau cu program parţial, în perioada declanşării sau desfăşurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaţilor aflaţi în conflict.

**(2)** În situaţia declanşării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, organizatia sindicala şi angajatorul au obligaţia ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unităţii şi să asigure funcţionarea neîntreruptă a utilajelor şi instalaţiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza prejudicii.

**ART. 71**

Plângerile salariaţilor în justiţie în legătură cu executarea CCM de către angajator nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.

**CAPITOLUL VIII**

**DISPOZIȚII FINALE**

**ART. 72**

**(1)** Angajatorul are obligaţia ca la fundamentarea bugetului instituţiei să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM şi să depună toate diligenţele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Municipiului Ploiesti.

**(2)** Angajatorul comunică la cererea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, pentru documentare şi analize statistice, date cu privire la salarizarea angajatilor, sancțiunile disciplinare

aplicate, promovările şi împuternicirile în funcție, obiectivele instituției, deciziile angajatorului, situația proceselor având ca obiect raporturile dintre instituție şi salariatii, în măsura în care nu constituie informații clasificate sau de interes personal potrivit legii.

**(3)** Modificarea organigramei, a statului de funcţii, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

**ART. 73**

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

**ART. 74**

Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul CCM pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**ART. 75**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică personalului contractual din cadrul SPLCEP Ploiesti.

**ART. 76**

Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 (trei) exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

|  |  |
| --- | --- |
| **SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE EVIDENŢĂ A PERSOANELOR PLOIEŞTI****Director executiv,** **Cristina Gîdiuță** | **SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE "ALEXANDRU IOAN CUZA"** **Presedinte,****Radu Florian Constantin****Secretar,****Carbureanu Claudia Elena** |

**ANEXE LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ**

**ANEXA NR. 1**

**Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicerea discriminarii**

**Notă de fundamentare**

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii în contractele colective de munca, de clauze privind interzicerea faptelor de discriminare şi, respectiv, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea nr. 202 din 2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi).

**Art. 1**. Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

**Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală**

**Art. 2**. Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

**Art. 3.** a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

 b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

 c) Angajatorul va include masuri de combatere a hărţuirii sexuale pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

**Art. 4.** Angajatorul, împreună cu reprezentanţii organizatiei sindicale, vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

**Art. 5**. Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o sesizare/reclamaţie către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi va solicita sprijinul organizaţiei sindicale pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

**Art. 6**. Angajatorul se obliga sa solutioneze prin mediere, cat de repede posibil, sesizarea/ reclamaţia angajatului.

**Art. 7.** In cazul în care sesizarea/reclamaţia nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului, reclamantul are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă,respectiv Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati (ANES), cât şi să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă.

**Art. 8**. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.

**Art. 9**. În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

**Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)**

**Art. 10**. Prin hărţuire psihologică se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

**Art. 11**. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing), fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

**Art. 12**. Angajatorul va include masuri privind combaterea hărţuirii psihologice pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

**Art. 13.** Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire psihologică şi, în cazul confirmării actului de hărţuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

**Art. 14**. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile din Secțiunea I.

**Sectiunea III - Prevenirea discriminării**

**Art. 15**. Organizatia sindicala desemnează reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

**Art. 16.** Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

**Art. 17**. Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

**Art. 18**. Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

**Art. 19**. Organizatia sindicala are un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi poate, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE EVIDENŢĂ A PERSOANELOR PLOIEŞTI****Director executiv,** **Cristina Gîdiuță** | **SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE "ALEXANDRU IOAN CUZA"** **Presedinte,****Radu Florian Constantin****Secretar,****Carbureanu Claudia Elena**  |

 |  |

**ANEXA NR. 2**

**Procedura de informare si consultare**

**Nota de fundamentare**

Având în vedere art. 6 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificarile si completraile ulterioare:

*(1) Modalităţile de informare şi consultare a angajaţilor pot fi definite în mod liber şi în orice moment, în contractele şi acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.*

*(2) Contractele şi acordurile prevăzute la alin. (1), precum şi orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziţii diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispoziţiilor art. 2 alin. (2).*

Ținând cont că Legea nr. 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități, iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel, iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002);

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index);

**Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:**

**Art. 1** - Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

**Art. 2** - La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și angajatii lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele angajatorilor, cât și ale salariaților membri ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

**Art. 3** - (1) Angajatorul are obligaţia să informeze şi să consulte organizatiile sindicale semnatare ale prezentului CCM, potrivit legislaţiei în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a institutiei;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate;

c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod şi cu un conţinut corespunzător, pentru a permite reprezentanţilor organizatiei sindicale să examineze problema în mod adecvat şi să pregătească consultarea.

**Art. 4** - Consultarea are loc:

a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;

b) astfel încât să permită reprezentanților organizatiei sindicale să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului;

d) in mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentaților angajatorilor.

**Art. 5** - Reprezentanții organizației sindicale, ce îşi exercită funcţiile în cadrul unei proceduri de informare şi consultare, beneficiază în cursul exercitării funcţiilor lor, de protecţie şi garanţii care să le permită să îşi îndeplinească în mod corespunzător obligaţiile ce le-au fost încredinţate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare şi ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

**Art. 6** - Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație.

**Art. 7** - Reprezentanţilor organizatiei sindicale, precum şi experţilor care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaţilor sau terţilor orice informaţii care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidenţial. Această obligaţie continuă să se aplice reprezentanţilor sau experţilor şi după expirarea mandatului lor. Tipul de informaţii supus regimului de confidenţialitate este convenit de părţi în contractele colective sau în altă formă agreată de parteneri şi face obiectul unui contract de confidenţialitate.

**Art. 8** - Nerespectarea obligaţiilor privind informarea şi consultarea angajaţilor constituie contravenţie şi se sancţionează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor.

**Art. 9** - Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE EVIDENŢĂ A PERSOANELOR PLOIEŞTI****Director executiv,** **Cristina Gîdiuță** | **SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE "ALEXANDRU IOAN CUZA"** **Presedinte,****Radu Florian Constantin****Secretar,****Carbureanu Claudia Elena** |

 |  |