U.A.T. MUNICIPIUL CONSTANȚA

Sindicatul Liber al Salariaților din Administrația Publică Constanța

Nr. 237798/09.12.2019

Nr. 240/09.12.2019

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările şi completările ulterioare, Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaților din administrația publică, Legii nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă, Constituției României - art. 41 alin.5, Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, O.U.G. nr.57/2019 privind Codul Administrativ, Hotărârii Guvernului nr.286/2011 pentru aprobarea Regulamentului cadru pentru stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar corespunzător funcțiilor contractuale şi a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă şi a Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

1. **UAT Municipiul Constanța**, cu sediul în Constanța, B-dul Tomis nr. 51, reprezentată prin Primar **Decebal Făgădău**, în calitate de ordonator principal de credite, pe de o parte, denumit în continuare **"angajator"**

   şi

2. **Personalul contractual** care face parte din aparatul de specialitate al primarului din UAT Municipiul Constanța, prin **Sindicatul Liber al Salariaților din Administrația Publică Constanța,** cu sediul în Constanța, B-dul Tomis nr. 51, cam. 125 bis, reprezentat prin președinte Mirela Carabaș, denumiți în continuare, **"salariați"**

SCOPUL ŞI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop desfăşurarea corespunzătoare a activităţii instituţiei, promovarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum şi asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiţii a obligaţiilor salariaţilor, izvorâte din raporturile juridice de muncă. Obiectul prezentului act îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale şi de natură salarială ale salariaţilor în limitele stabilite de lege, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, sănătatea şi securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecţionarea profesională, evenimente deosebite, precum şi măsuri referitoare la sindicat şi la protecţia celor aleşi în organele de conducere ale sindicatului.

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1 (1) Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituţie şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia;

(2) Executarea prezentului Contract este obligatorie pentru părţi şi consituie legea părţilor. Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin Contract atrage răspunderea părţii care se face vinovată de aceasta.

Art. 2 Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe durată de un an.

(2) Anual, părţile pot iniţia procedura negocierii clauzelor cu Contractul Colectiv de Muncă, în condiţiile legii, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adiţional.

Art. 3 (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract Colectiv va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă în scris celeilalte părţi cu cel puţin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a Contractului Colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului din UAT Municipiul Constanța la angajator, şi de către reprezentantul angajatorului la Sindicatul Liber al Salariaților din Administraţia Publică Constanța.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă produc efecte de la data stabilită de părţi şi numai pentru viitor.

Art. 4 Suspendarea şi încetarea Contractului Colectiv de Muncă are loc potrivit legii.

Art. 5 (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili şi prin acordurile încheiate la nivelul Federaţiei Naţionale a Sindicatelor din Administraţie (F.N.S.A.)

(2) În situaţia în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaţilor, acestea vor completa Contractul Colectiv de Munca.

Art. 6 Obiectul de reglementare

a) Dispoziţiile prezentului titlu se aplică personalului din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiului Constanța, încadrat în temeiul unui contract individual de muncă sau contract de management şi al cărui rol este definit conform art. 541, din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, denumit în continuare personal contractual.

b) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu alte legi speciale care reglementează regimul aplicabil anumitor categorii de personal sau contractului de management, după caz.

c) Prin legi speciale se pot reglementa aspecte privind drepturi, îndatoriri şi incompatibilităţi specifice, cadrul legal special al raporturilor de muncă şi aspecte privind managementul carierei.

Art. 7 Clasificarea funcţiilor ce pot fi ocupate de personalul contractual

Personalul contractual poate ocupa următoarele categorii de funcţii:

a) funcţii de conducere;

b) funcţii de execuţie;

c) funcţii ocupate în cadrul cabinetului primarului şi cabinetelor viceprimarilor.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI DE REPAUS

Art. 8 (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activităţii, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiţia respectării dispoziţiilor art. 111 din Codul muncii .

Art. 9 (1) La solicitarea şi/sau din dispoziţia angajatorului salariaţii pot efectua muncă suplimentară.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaţilor, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(4) Munca suplimentară se compensează cu ore libere (recuperare) sau se plăteşte conform prevederilor art. 21 din Legea - cadru nr. 153/2017 (atunci când ea este solicitată în scris de superiori şi pontată ca atare).

Art. 10 (1) Programul de lucru, orele de începere şi terminare a programului de lucru şi a programului relaţii cu publicul, vor fi stabilite prin regulamentul de ordine interioară, cu respectarea Codului muncii.

(2) În toate cazurile în care se dovedeşte că este posibil, Angajatorul şi Sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru şi modalităţi de aplicare a acestuia. Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile legale ale salariaţilor.

Art. 11 (1) Salariaţii, care renunţă la concediul legal pentru îngrijirea copilului până la un an, beneficiază de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază şi vechimea în muncă.

(2) Salariaţii care au în îngrijire copii de până la şapte ani, pot solicita ca durata timpului de lucru să fie modificată în sensul reducerii acesteia până la 4 ore, urmând ca toate drepturile salariale să fie stabilite şi acordate proporţional cu durata timpului de lucru stabilit.

(3) Durata reducerii timpului normal de munca si categoriile de personal care beneficiaza de acest program se stabilesc prin consultarea institutiilor abilitate prin lege sa constate acest lucru la cererea uneia dintre parti.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPŢII

Art. 12 (1) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

(2) Salariaţii care prestează muncă în timpul nopţii beneficiază fie de program de lucru redus cu o ora faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta sa ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, în condiţiile legii.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ŞI REPAUS

Art. 13 (1) Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);

- Ziua Unirii Principatelor Române (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
- Prima şi a doua zi de Sfintele Paşti;
- Ziua internaţională a muncii – (1 mai);
- Ziua copilului (1 iunie);
- Prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- SF Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României (30 noiembrie)
- Ziua Naţională a 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.

(2) Zile de repaus – de regulă, sâmbăta şi duminica.

(3) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) şi (2) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

(4) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora în zilele de sâmbătă şi duminică sau la finalul programului de lucru zilnic normal prin prelungirea acestuia cu 1 – 2 ore, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ŞI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 14 (1) Salariaţii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condiţiile legii. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără plată.

(2) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcţie de vechimea în muncă, după cum urmează:

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

(3) Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat.

(4) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracţionat, angajatorul însă fiind obligat să aprobe programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 15 zile concediu neîntrerupt de odihnă.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt şi/sau reprogramat în condiţiile legii.

(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condiţiile legii.

(7) În cazul în care ambii soţi lucrează în Primăria Constanța, aceştia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în acceaşi perioadă.

(8) În cazul în care salariatul are bilet de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului.

(9) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente din viaţa familială şi personală a salariatului, după cum urmează:

- căsătoria salariatului: 5 zile lucrătoare, o singură dată, fie la cununia civilă, fie la cununia religioasă, în cazul în care acestea au loc la date separate;

- căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile lucrătoare;

- naşterea unui copil al salariatului: 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte: pentru mobilizare, concentrare etc): o zi;

- donări de sânge: o zi lucrătoare (în ziua donării);

- control medical anual: o zi lucrătoare.

(10) În cazul decesului soţiei/soţului salariatului, afini sau al unei rude a salariatului ori a soţului/soţiei acestuia, de de până la gradul al-II-lea, salariatul are dreptul la 3 zile lucrătoare libere plătite.

(11) Salariaţii nevăzători precum şi cei care sunt încadraţi într-un grad de handicap, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 15 (1) Într-un an calendaristic, salariaţii au dreptul la concediu fără plată de până la 90 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență.

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

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;

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

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

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate - , în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;

(3) Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului, iar pentru alte interese personale decât cele prevăzute la alin. (1) şi (2), pe baza propunerii şefului de compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin compartimentului respectiv nu este perturbată, pe o durată stabilită de comun acord.

ÎNVOIRI

Art. 16 (1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată, sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătoreşti;
- alte situații când salariatul solicită şi activitatea unității permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, ÎNDEMNIZAȚII ŞI SPORURI

Art. 17 (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu şi/sau îndemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul şi/sau îndemnizația stabilită, vor fi aplicate toate indexările şi compensările stabilite de lege.

(3) Sistemul de salarizare cuprinde, pe de-o parte salariul de bază, reprezentând o sumă fixă, conform legii privind salarizarea personalului platit din fonduri publice şi pe de altă parte, o sumă variabilă, reprezentând sporurile, indemnizatiile, premiile şi primele, alte drepturi şi adaosuri, corespunzăroare funcției. Toate aceste drepturi acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depasi 30% din suma salariilor de baza.

(4) Pe lângă sporurile şi indemnizațiile, respectiv stimulentele incluse în salariul de bază conform Legii- cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice salariații vor beneficia şi de alte sporuri şi facilități după cum urmează:

a) spor pentru condiții de muncă, în condițiile legii şi dacă există resurse bugetare;

b) spor pentru orele lucrate în timpul nopții de 25%, în condițiile art. 12 din prezentul contract;

c) spor de până la 50%/pentru personalul nominalizat în echipa de proiecte finanțate din fonduri europene indiferent de numarul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporţional cu timpul efectiv alocat activităţilor pentru fiecare proiect;

d) spor de 10% pentru complexitatea muncii pentru persoanele desemnate să efectueze controlul financiar preventiv propriu in condiţiile prevăzute de lege;

e) premiu lunar de excelenta în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de baza aferente personalului prevăzut în statul de funcţii, cu incadrarea in fondurile aprobate prin buget si nu pot depăşi anual două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată ;

f) spor pentru persoanele cu handicap pentru activitatea desfăşurată de nevăzătorii cu handicap grav şi accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază. Celelalte categorii de persoane cu handicap grav şi accentuat care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre a Guvernului;

g) personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie lunară pentru titlul ştiinţific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, dacă îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizaţii nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor prevăzută la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 a salarizării personalului plătit din fonduri publice.

(5) Acordarea sporurilor, indemnizaţiilor, premiilor si primelor se face pe baza criteriilor şi metodologiei aprobate de angajator, prin Dispoziţie a Primarului, la propunerea şefilor de compartimente şi cu avizul Sindicatului din UAT.

(6) Dispoziţiile prezentului articol urmează a se corela cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 a salarizării personalului plătit din fonduri publice.

(7) Sporurile la salariul de bază care sunt specifice unor domenii bugetare şi care se acordă salariatilor din respectivele domenii, sunt prevăzute, după caz, în nomenclatorul de funcţii care cuprinde salariile de bază pentru unităţile bugetare din aceste domenii.

(8) Salariaţii vor beneficia de un spor de până la 15% pentru condiţii periculoase sau vătămătoare, avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens, daca exista disponibil in bugetul local.

(9) Toate drepturile de natură salarială şi nesalarială cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii financiare ale instituţiei, cu exceptia celor opţionale – a căror acordare este lăsată la latitudine ordonatorului principal de credite sau depind de existenţa surselor de venit.

(10) Începand cu 1 ianuarie 2020 ordonatorul principal de credite va acorda obligatoriu, lunar, indemnizaţii de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime pe ţară garantate în plată, aceasta se va acorda proporţional cu timpul efectiv lucrat.

(11) Începând cu 1 ianuarie 2020 ordonatorul principal de credite va acorda personalului poliţiei locale drepturi de hrană în temeiul Legii nr. 155/2010 a poliţiei locale.

(12) Instituţiile din sectorul bugetar definite conform Legii nr. 273/2006 privind finanţele publice locale, cu modificările şi completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanţare şi subordonare, inclusiv cele care se finanţează integral din venituri proprii, care încadrează personal, acordă, în condiţiile legii, vouchere de vacanţă. Voucherele de vacanţă se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinaţie în bugetul local potrivit legii.

(a) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaţilor sub formă de vouchere de vacanţă este stabilit conform legislaţiei în vigoare.

(b) Voucherele de vacanţă sunt integral suportate de către angajator.

(c) Angajatorul împreună cu reprezentantul sindical, ales şi reprezentativ la nivelul unităţii, stabilesc de comun acord Regulamentul de acordare al voucherelor de vacanţă.

(d) Angajatorul va contracta serviciile privind tipărirea şi livrarea voucherelor de vacanţă cu emitenţii acestora, în condiţiile legislaţiei în vigoare.

(13) (a) Pentru personalul contractual din cadrul familiei ocupaţionale "Administraţie" din aparatul propriu al primarului, salariile de bază se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, în urma consultării organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

(b) Nomenclatorul funcţiilor necesare desfăşurării activităţilor specifice administraţiei publice locale, precum şi ierarhia funcţiilor sunt prevăzute în anexa nr. VIII cap. I lit. A pct. III şi cap. II lit. A pct. IV, din Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(c) Stabilirea salariilor lunare potrivit lit. (a) se realizează de către ordonatorul de credite.

(d) Nivelul veniturilor salariale se stabileşte, în condiţiile prevăzute la lit. (a) şi (b), fără a depăşi nivelul indemnizaţiei lunare a funcţiei de viceprimar, corespunzător nivelului de organizare: municipiu, exclusiv majorările prevăzute la art. 16 alin. (2) din Legea 153/2017, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetele de venituri şi cheltuieli.

(14) Salariul de bază se stabileşte conform grilei adoptată prin hotarârea Consiliului Local în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea -cadru nr. 153/2017. Salariul de bază poate fi reactualizat odata cu salariul minim pe economie şi nu poate depăşi nivelul indemnizaţiei lunare a funcţiei de viceprimar.

CAPITOLUL IV

OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

Secţiunea I-a. Obligaţiile salariaţilor

Art. 18 Salariaţii au obligaţia să respecte angajamentul de loialitate şi fidelitate şi sunt datori să-şi consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuţiilor ce le revin, potrivit funcţiei încredinţate, în vederea realizării obiectivelor instituţiei şi rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Constanţa.

Art. 19 Salariaţii sunt obligaţi să-şi îndeplinească cu corectitudine şi în mod conştiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi şi regulamente şi să se abţină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituţiei.

Art. 20 Salariaţii au obligaţia ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în niciun mod imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin.

Art. 21 (1) Fiecare salariat, indiferent de funcţia pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredinţate si de legalitatea documentelor intocmite. El este obligat să se conformeze ordinelor şi instrucţiunilor superiorilor ierarhici, cu excepţia cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile şi libertăţile fundamentale ale persoanei. În această situaţie, salariatul are obligaţia de a face cunoscut, în scris, in termen de 5 zile lucrătoare, conducerii instituţiei, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucţiunea primită.

(2) Salariaţii cu funcţie publică de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaţilor din subordine, în condiţiile legii.

Art. 22 Salariaţii trebuie să dea dovadă de discreţie profesională în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea atribuţiilor lor.

Art. 23 Salariaţii au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informaţiile cerute, în condiţiile legii.

Art. 24 Salariaţii sunt obligaţi să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu şi să se suplinească în serviciu, în caz de absenţă, în cadrul specialităţii lor, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic.

Art. 25 Prin întregul lor comportament şi prin ţinută, salariaţii sunt obligaţi să se arate demni de consideraţia şi încrederea pe care o impune poziţia lor oficială şi să se abţină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcţiei pe care o deţin şi al instituţiei.

Secţiunea a II-a. Obligaţiile angajatorului

Art. 26 Angajatorul are, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi a elementelor care privesc relaţiile de muncă;

b) să asigure condiţii tehnice şi organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;

c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor contractului colectiv de muncă, sub condiţia încadrării în fondurile aprobate prin buget;

d) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă sau serviciu şi din contractul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

e) să consulte Sindicatul în probleme susceptibile să afecteze drepturile şi interesele salariaţilor;

f) să reţină şi să vireze contribuţia şi impozitele datorate de salariaţi şi aflate în sarcina instituţiei, în condiţiile legii;

g) să asigure realizarea evidenţei nominale a salariaţilor, prin dosarul profesional şi să elibereze, la solicitarea salariaţilor, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-şi putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;

h) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecţionare a salariaţilor, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea şi formarea profesională;

i) să asigure condiţii de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide şi pentru femeile care alăptează;

j) să iniţieze, în timp util, puneri de acord şi consultări cu sindicatul referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor acestor concedieri.

Art.27 Angajatorul are obligaţia să asigure protecţia salariaţilor împotriva ameninţărilor, calomniilor şi violenţelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază şi ordine publică - Poliţia Locala, precum şi prin asistenţa juridică gratuită acordată în condiţiile legii.

CAPITOLUL V

MĂSURI PRIVIND CONDIŢIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ

Art. 28 Părţile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem organizat, având drept scop menţinerea şi amelionarea condiţiilor de muncă.

Art. 29 (1) Angajatorul are obligaţia, prin şefii de birouri/servicii să asigure o organizare raţională a muncii în funcţie de profilul activităţii. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte şi specialitatea necesară postului.

(2) În funcţie de numărul de personal stabilit şi de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în aşa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situaţiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepţii bine motivate.

Art. 30 În scopul prevenirii şi diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activităţii, Angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituţiei, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce priveşte conţinutul muncii şi controlul asupra muncii efectuate, precum şi în ceea ce priveşte gestionarea activităţii şi a timpului de muncă.

MĂSURI PENTRU MENŢINEREA ŞI ÎMBUNĂTĂŢIREA CONDIŢIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ŞI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Art. 31 (1) Angajatorul are obligaţia, conform normelor de protecţie a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiţiile optime de muncă, respectiv dotări şi echipamente de protecţia muncii adecvate.

(2) Pentru protecţia şi securitatea salariaţilor în procesul muncii, angajatorul are obligaţia de a asigura, prin intermediul compartimentelor de specialitate şi a tuturor şefilor compartimentelor de muncă, următoarele:

a) efectuarea instructajelor de sănătate şi securitate a muncii la angajare, periodic şi la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalaţiilor electrice, de încălzire şi a aparaturilor din birouri;

c) verificarea periodică a instalaţiilor de gaze naturale în scopul evitării accidentelor;

d) asigurarea apei minerale sau a apei plate pe toată perioada anului calendaristic;

e) salariaţii beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcţionare sunt suportate de la bugetul local. In baza negocierilor avute cu reprezentantii sindicatului, angajatii pot beneficia în mod gratuit, pe baza unui abonament încheiat cu o clinica medicala, de posibilitatea de a efectua analize de bază, în baza biletului de trimiterea a medicului de familie.

(3) Salariaţii au următoarele obligaţii:

a) să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de protecţia muncii specifice activităţii prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloace de protecţia muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate şi să le întreţină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunţe în cel mai scurt timp compartimentul tehnic propriu sau ofiţerul de serviciu când observă o defecţiune la instalaţia electrică, gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii. Sub acest aspect, Compartimentul Pază şi Ordine are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru a nu permite introducerea în clădirea instituţiei a unor substanţe toxice, inflamabile sau explozive;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile pentru fumat special amenajate.

(4) Angajatorul asigură în mod gratuit pentru salariaţi efectuarea controlului medical periodic (anual), sens în care salariaţii vor beneficia de următoarele investigaţii: examen clinic general, examen clinic oftamologic, examen clinic psihologic. Salariaţii vor beneficia de investigaţii suplimentare în cazul în care se constată necesitatea acestora, urmare examenelor clinice mai sus enumerate.

(5) Instituţia va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaţilor afectaţi de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist/de familie sau al medicului de medicina muncii, cu avizul Comitetului de Securitate şi sănătate în muncă şi cu consultarea Sindicatului, în funcţie de posibilităţile instituţiei.

Art. 32 (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, respectiv asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă, angajatorul îşi asumă obligaţia de a solicita şi susţine cuprinderea şi aprobarea în bugetul instituţiei de fonduri suficiente, menite să asigure cel puţin următoarele:

a) dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfăşurării activităţii la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;
b) asigurarea gratuită, pentru fiecare poliţist local din poliţia locală, cu atribuţii cel puţin, în domeniul pazei bunurilor şi obiectivelor de interes local, a uniformei şi echipamentului de protecţie adecvat misiunilor specifice pe care le îndeplinesc, iar în cazul în care, ca urmare a exercitării atribuţiilor de serviciu, li s-a degradat sau distrus îmbrăcămintea ori alte bunuri personale, au dreptul la despăgubiri corespunzătoare.
c) asigurarea unui microclimat firesc şi natural, în funcţie de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaţilor în orice anotimp;
d) asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării şi finalizării atribuţiilor de serviciu repartizate fiecărui salariat;

e) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic şi aparatură de birotică necesară şi amenajarea anexelor sociale (grupuri sanitare, săli de repaus, etc)

f) asigurarea si decontarea transportului în cazul delegărilor în alte localităţi, in interes de serviciu;

g) alte măsuri ce vor fi stabilite de comun acord de Angajator şi Sindicat.

(2) În vederea dotării fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente pentru desfăşurarea activităţii la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, după consultarea Sindicatului, precum şi pentru asigurarea condiţiilor de igienă la locul de muncă şi a dotării corespunzătoare a grupurilor sanitare şi a celorlator anexe, angajatorul va efectua, trimestrial achiziţii publice de asemenea mijloace materiale, urmând ca acestea să fie distribuite tuturor salariaţilor şi în toate spaţiile, fără vreo discriminare, în raport cu specificul postului ocupat de fiecare în parte.

(3) Angajatorul va lua măsuri pentru asigurarea unui microclimat firesc şi natural, în funcţie de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaţilor în orice anotimp. Angajatorul va asigura şi întreţinerea corespunzătoare a instalaţiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiţionat etc.

MĂSURI DE PROTECŢIE SOCIALĂ

Art. 33 (1) Încetarea raportului de muncă sau de serviciu are loc în condiţiile legii. Este interzisă concedierea lucrătorilor în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) În cazul în care Angajatorul intenţionează sau urmează să efectueze reduceri de personal sau concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, consultări cu Sindicatul cu privire la:

- metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi disponibilizaţi;

- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la disponibilizare;

Art. 34 Salariaţii şi membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă, cu sprijinul sindicatului. Preocuparea şi repartizarea biletelor de odihnă pentru salariaţi revin în sarcina conducerii Sindicatului.

Art. 35 Salariaţii vor beneficia de ajutoare de înmormântare, de naştere sau de pensionare, conform legii (legii bugetului de stat, legii asigurărilor sociale).

MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art. 36 Femeile au dreptul, conform convenţiilor internaţionale, la tratament egal cu bărbaţii în situaţii egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 37 (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post şi salariul vor fi stabilite în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu va fi o piedică la promovare.

Art. 38 (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localităţi.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară nu pot fi trimise în alte localităţi, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Art. 39 În anumite situaţii, prevăzute de legislaţia în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracţiune de normă de şase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art. 40 Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopţii este interzisă.

Art. 41 (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creşterea copiilor, în condiţiile legii.

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post sau, în caz de desfiinţare a postului, pe un post similar.

Art. 42 Angajatorul împreună cu Sindicatul hotărăşte programul sărbătoririi zilei de 8 Martie precum şi a sărbătorii sfârşitului de an.

Art. 43 Femeile, salariate ale instituţiei, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

EGALITATEA DE ŞANSE ŞI DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAŢI ŞI FEMEI ÎN DOMENIUL MUNCII

Art. 44 (1) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se întelege accesul nediscriminatoriu la :

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

b) angajarea în toate posturile vacante şi la toate nivelurile ierhiei profesionale;

c) venituri egale pentru munca 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 prevederile 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, sindicate şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcţionare şi în regulamentele interne ale unităţilor;

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităţilor sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare;

c) să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă;

d) să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

(3) Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriul de sex, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau impotriva lui dacă aceasta este direct implicat şi să solicite sprijinul sindicatului pentru rezolvarea situaţiei de la locul de muncă. În cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost soluţionată prin mediere, salariatul are dreptul să sesizeze instituţia competentă, respectiv instanţa competentă, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

CAPITOLUL VI

FORMAREA ŞI PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 45 (1) Părţile înţeleg următorii termeni:

a) formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat sau un funcţionar public dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată in condiţiile prevăzute de Legea învăţământului, în vederea îmbunătăţirii calităţii activităţilor profesionale individuale specifice. Aceasta poate fi continuă sau specializată.

b) perfecţionare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităţii lor, în vederea creşterii calităţii rezultatelor obţinuteîn exercitarea atribuţiilor specifice.

c) program de formare sau perfecţionare – ansamblul activitaţilor desfăşurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diplomă de absovire.

(2) Programele de formare şi perfecţionare profesională organizate de către furnizorii de formare profesională pot fi desfăşurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locaţii, inclusiv prin intermediul mijloacelor tehnice.

(3) Formarea profesională şi perfecţionarea profesională cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de munca, lucru în echipă, comunicare, calităti de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat şi angajator.

Art. 46 (1) Planul privind formarea profesională, la nivelul Primăriei municipiului Constanţa este adoptat cu consultarea reprezentanţilor sindicatului, este avizat de către Comisia paritară din cadrul unităţii, şi va lua în considerare:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecţionarea profesională şi a căilor de realizare;
b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecţionare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentaţii sindicatului, ramânând la aprecirea angajatorului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului.

(2) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoştinţa salariaţilor în termen de 5 zile de la adoptare - prin afişare şi intranet. Acesta va avea avizul consultativ al sindicatului.

(3) Valoarea sumelor necesare desfăşurării programelor de formare profesională, prevăzute în planul anual, vor fi cuprinse în bugetul de venituri si cheltuieli.

Art. 47 (1) Salariaţii au dreptul şi obligaţia de a-şi îmbunătăţi în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecţionare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar şi obligaţia de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care îşi desfăoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor şi programelor organizate de instituţiile abilitate şi de a propune în

mod justificat Angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(2) Pe perioada în care salariaţii urmează forme de perfecţionare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situaţia în care acestea sunt:

a) organizate la iniţiativa ori în interesul autorităţii sau instituţiei publice;

b) urmate la iniţiativa funcţionarului public, cu acordul conducătorului autorităţii sau instituţiei publice;

(3) Angajatorul va asigura prevederea în bugetul local şi va suporta cheltuielile cu perfecţionarea şi specializarea profesională a fiecărui salariat, prin asigurarea participării acestora anual la cursuri de perfecţionare profesională şi specializare a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic să fie de 5-7 zile.

(4) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională ale cărui cheltuieli au fost suportate de angajator, nu poate avea inițiativa încetării raporturilor de serviciu mai devreme de 1 an de la data cursului, sub sancțiunea imputării contravalorii acestuia proporțional cu timpul rămas nelucrat. La absolvirea programului de perfecționare, salariații vor încheia un angajament în acest sens.

(5) Suportarea costurilor de către angajator a programelor şi formelor de perfecţionare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este conditionată de semnarea, de către salariatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă să rămâna angajatul instituţiei sau în sistemul administraţiei publice timp de cel putin 3 (trei) ani de la absolvirea cursului.

CAPITOLUL VII

COMISIA PARITARĂ. COMISIA DE DISCIPLINĂ

Art. 48 (1) Părţile prezentului Contract Colectiv de muncă sunt de acord cu iniţierea de negocieri pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prezentului şi pentru eliminarea pe cale amiabilă, pe cât este posibil, a conflictelor colective de muncă sau a litigiilor de muncă.

(2) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a problemelor intervenite cu ocazia executării sau încetării contractului colectiv de muncă, părțile convin să constituie o comisie paritară alcătuită din câte 3 reprezentanți ai părților semnatare, ce vor fi desemnați de acestea și comunicați părților.

(3) Comisia paritară se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri cu putere obligatorie pentru părțile contractante, fiind statutar întrunită în prezența a majorității de ¾ din numărul total al membrilor.

(4) La cererea oricăreia dintre părţile semnatare ale prezentului contract, Comisia Paritară se va constitui şi va verifica modul în care sunt respectate prevederile CCM.

Art. 49 Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituţiei, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmeşte rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată şi le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancţiune aplicabilă, fie clasarea cauzei).

Art. 50 Angajatorul emite dispoziţia de sancţionare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancţiune decât cea propusă de către comisia de disciplină, în actul administrativ de sancţionare va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancţiune.

CAPITOLUL VIII

MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ŞI LA PROTECŢIA CELOR ALEŞI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI

Art. 51 Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii sau în alt spaţiu convenit, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatului.

Art. 52 Salariaţii care deţin funcţii de conducere în cadrul organizaţiilor sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în cadrul unităţilor, are dreptul la reducerea programului lunar de muncă cu 2 zile lucrătoare pentru activităţi sindicale, cumulat sau fragmentat, fără afectarea drepturilor salariale.

Art. 53 (1) În timpul mandatului şi în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatului şi ai Comisiei de cenzori nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu pentru motive neimputabile lor, decât cu consimţământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleşi. Componenţa organului de conducere al Sindicatului şi orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoştinţa Angajatorului.

(2) Membrii aleşi în organele de conducere ale Sindicatului şi cei ai Comisiei de cenzori nu vor fi obstrucţionaţi, şicanaţi, ameninţaţi pentru acţiunile şi poziţiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfăşoară sau în legătură cu aceasta.

(3) La solicitarea preşedintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleşi în organele de conducere ale Sindicatului şi ai Comisiei de cenzori au acces imediat sau cu prioritate la şeful instituţiei, pentru probleme privind activitatea sindicală.

Art. 54 Angajatorul are obligaţia să pună la dispoziţia conducerii Sindicatului pentru documentare şi analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancţiuni, promovări, execuţia bugetară la anumite perioade, obiectivele instituţiei etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate

menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, sănătăţii şi securităţii în muncă, protecţiei sociale ori perfecţionării profesionale.

Art. 55 (1) Preşedintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la şedinţele de conducere ale instituţiei ca invitat.

(2) La şedinţele sau în comisiile în care se discută şi se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariaţii instituţiei, la stabilirea organigramei şi a numarului de personal, salarizare, condiţii de muncă, angajare, premierea personalului, preşedintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va fi invitat în scris sau cooptat în comisiile respective.

(3) Organigrama şi statul de personal şi de funcţii vor fi adoptate cu consultarea Sindicatului şi vor fi însoţite de avizul consultativ al acestuia.

Art. 56 (1) Sindicatul poate desemna reprezentanţii în comisiile de concurs şi în comisiile de soluţionare a contestaţiilor, în comisiile de disciplină, în comisiile paritare, în condiţiile legii.

(2) Sindicatul are dreptul să se întrunească în şedinţe şi să organizeze manifestări culturale în sălile de şedinţe ale instituţiei, în mod gratuit.

Art. 57 Cheltuielile ocazionate de participarea membrilor din conducerea sindicatului la întruniri şi şedinţe în ţară şi străinătate, care au ca scop promovarea intereselor salariaţilor, vor fi suportate de către instituţie, pe bază de delegaţie, conform legii.

Art. 58 (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizaţiei sindicale în cursul programului de lucru, dar şi în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

(2) Solicitarea organizaţiei sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoştinţa Angajatorului, cu 2 zile înainte.

Art. 59 Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de formare organizate de Federaţia Naţională a Sindicatelor din Administraţie (FNSA) ori de Confederaţia Naţională Sindicală „Cartel ALFA". Pe perioada respectivă, salariatul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IX

DISPOZIŢII FINALE

Art. 60 Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă vor fi incluse în bugetul de venituri şi cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al municipiului Constanţa prin hotărâre.

Art. 61 (1) Prezentul Constract Colectiv de Muncă intră în vigoare de la data înregistrării şi produce efecte pentru toţi salariaţii Angajatorului semnatar, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator şi salariat.

(2) Angajatorul va reține și va vira cotizația sindicală conform prevederilor art. 24 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

(3) Contribuţia, astfel reţinută, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost a încheiat azi, 09.12.2019 în 3 (trei) exemplare.

ANGAJATOR	**SALARIATI**
UAT MUNICIPIUL CONSTANTA	**SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ CONSTANȚA**
PRIMAR, DECEBAL FĂGĂDĂU	PREȘEDINTE SINDICAT, MIRELA SORINA CARABAȘ

INSPECŢIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI Nr. 242533 An 2019 Luna 12 Ziua 16 CONSTANTA

Nr.30111/10.12.2019

Către: **PRIMARIA MUNICIPIULUI CONSTANTA**

Ref: Contract colectiv de munca valabil in perioada **10.12.2019-10.12.2020**

Urmare a cererii dumneavoastra nr.237983/09.12.2019 inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta cu nr.30111/09.12.2019 cu privire la solicitarea inregistrarii contractului colectiv de munca incheiat intre PRIMARIA MUNICIPIULUI CONSTANTA si SINDICATUL Liber al Salariatilor din Administratia Publica Constanta, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Constanta la nr.**723** din data de **10.12.2019.**

Va rugam sa aveti in vedere ca in conformitate cu prevederile art.138 alin.(4) din Legea nr.62/2011 - Legea dialogului social - "Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate".

Cu stima,

INSPECTIA MUNCII 1 INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ Jud. CONSTANTA ROMÂNIA

Eugen Bola

Inspector Sef

Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta

Gabriel Ionita

Inspector Sef Adjunct Relatii de Munca

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor), informaţiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidenţiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menţionate ca destinatar/destinatari şi altor persoane autorizate să-l primească. Dacă aţi primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

str. Decebal nr.13C, Constanta, jud. Constanta
Tel.: +4 0241 69 39 51; Fax: +4 0241 69 43 17
itmconstanta@itmconstanta.ro
www.itmconstanta.ro| www.romania2019.eu

Nesecret

INSPECŢIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA

Eugenia Ionita

Inspector de munca

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor), informaţiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidenţiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menţionate ca destinatar/destinatari şi altor persoane autorizate să-l primească. Dacă aţi primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

Str. Decebal nr.13C, Constanta, jud. Constanta
Tel.: +4 0241 69 39 51; Fax: +4 0241 69 43 17
itmconstanta@itmconstanta.ro
www.itmconstanta.ro| www.romania2019.eu