Nr. 2700 / data 12.09.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României,
a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social şi a Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii,
între:

DIRECŢIA JUDEŢEANĂ PENTRU SPORT ŞI TINERET CONSTANŢA.
prin reprezentant legal, Ţuţuianu Marian, Director executiv
şi
Sindicatul Naţional Sport şi Tineret
prin reprezentant legal, Nagy Andy-Daniel, Preşedinte

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă:

CAPITOLUL 1

I. Dispoziţii generale

ART. 1

a) Părţile contractante între care se încheie prezentul contract colectiv de muncă, denumit în continuare CCM, sunt: **Direcţia Judeţeană Pentru Sport şi Tineret Constanţa şi Sindicatul Naţional Sport şi Tineret .**

a) Direcţia Judeţeană Pentru Sport şi Tineret Constanţa cu sediul în Constanţa, strada Ion Banescu, nr. 2, judeţul Constanţa, CUI 27448201, în calitate de angajator - reprezentat de director, Ţuţuianu Marian;

b) Sindicatul Naţional Sport şi Tineret, cu sediul în Bucureşti, bdul Camil Ressu nr.76, sector 3, CUI 36680730, în calitate de reprezentant al personalului ce îşi desfăşoară activitatea în cadrul unităţii - reprezentat de preşedinte, Nagy Andy Daniel;

(2) Părţile semnatare recunosc şi acceptă, pe deplin, că sunt egale şi libere la negocierea şi încheierea contractului colectiv de muncă.

ART. 2

Noţiuni privitoare la prezentul contract:

a) *angajator* înseamnă Direcţia Judeţeană Pentru Sport şi Tineret Constanţa, instituţie cu personalitate juridică, ce are potrivit legii atribuţii privind angajarea forţei de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

b) *salariat* - orice persoană angajată şi care îşi desfăşoară activitatea în cadrul angajatorului.

ART. 3

(1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la modul de aplicare a prevederilor normative în referire la:

- condițiile generale de muncă;
- solicitarea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- sănătatea și securitatea în muncă:
- programul zilnic de muncă și dreptul la concedii și zile libere;
- pregătirea și perfecționarea profesională;
- identificarea și stabilirea unor practici și măsuri unitare în ceea ce privește acordarea drepturilor de care beneficiază personalul auxiliar de specialitate, conex și contractual;
- alte măsuri de protecție, cu excepția celor prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, pentru cei aleși să reprezinte sau cei din organele de conducere ale organizațiilor sindicale, potrivit legii.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, ținând seama de specificul raportului de muncă al fiecărei categorii de salariați.

(3) Orice discriminare, directă sau indirectă, față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

ART. 4

Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru salariații care își desfășoară activitatea în cadrul **Direcției Județeane Pentru Sport și Tineret Constanța**, inclusiv față de organele de conducere ale acestei instituții.

ART. 5

(1) Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de 2 ani.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de Legea nr.367/2022, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

ART. 6

(1) Clauzele CCM pot fi modificate în urma negocierilor declanșate, la solicitarea oricăreia dintre părți. Cererea de modificare se aduce, în scris, la cunoștința celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și va conține motivele care determină modificarea și propunerile concrete în acest sens.

(2) Durata negocierilor colective nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice.

(3) Negocierea cu privire la modificare, sub condiția acordului prealabil al părților, pe timpul derulării prezentului contract, nu va începe mai devreme de 3 zile și nici mai târziu de 5 zile de la data stabilită la alin. (2).

(4) Părțile se angajează ca, în perioada valabilității CCM, să nu declanșeze greve și să nu procedeze la desfacerea raporturilor de muncă pentru motive legate de modificarea CCM, cu excepția situațiilor prevăzute de lege.

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

ART. 7

(1) În cazul declanșării unor forme de protest, organizația sindicală va aduce, în scris, la cunoștința angajatorului, cu cel puțin 48 de ore înainte de data propusă pentru declanșarea protestelor, motivele care determină luarea acestor măsuri și propunerile concrete de soluționare.

(2) Angajatorul şi organizaţia sindicală vor lua măsurile necesare pentru soluţionarea pe cale amiabilă a tuturor divergenţelor, în termenul prevăzut la alin. (1), în vederea prevenirii declanşării formelor de protest.

(3) În timpul declanşării formelor de protest în condiţiile alin. (1) şi (2) se vor asigura serviciile esenţiale, nu mai puţin de o treime din activitatea normală.

ART. 8

(1) Suspendarea executării prezentului contract are loc numai prin acordul părţilor sau în cazurile prevăzute de lege.

(2) Încetarea prezentului contract poate avea loc în condiţiile prevăzute de lege.

ART. 9

(1) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor care decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intra în vigoare alte reglementări legale, acestea se vor aplica în mod corespunzător. În situaţia în care noile reglementări conţin dispoziţii mai favorabile actualului contract, acestea se aplică de drept. În situaţia contrară, este obligatorie renegocierea.

(2) Angajatorul va consulta obligatoriu organizaţia sindicală semnatară în toate cazurile în care iniţiază sau i se solicită puncte de vedere cu privire la proiecte de acte normative, cu incidenţă asupra prevederilor prezentului contract sau referitoare la categoria profesională reprezentată.

(3) Consultarea se va realiza prin transmiterea cererii de consultare prin e-mail, de îndată ce angajatorul a primit solicitarea de exprimare a unui punct de vedere, ţinându-se cont de termenul de răspuns în care trebuie să se încadreze acesta.

ART. 10

(1) La solicitarea părţilor semnatare, va avea loc o întâlnire între reprezentanţii acestora, în condiţiile convenite în prealabil în acest sens.

(2) Fiecare parte se obligă, la solicitarea celeilalte părţi semnatare, de a analiza şi discuta probleme care necesită o soluţionare urgentă, identificarea şi adoptarea măsurilor ce se impun şi să manifeste disponibilitate în acest sens, urmând a se stabili, de comun acord, o dată la care vor avea loc discuţiile, însă, cel mai târziu, în termen de 7 zile lucrătoare de la data solicitării.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative 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 organizaţiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă;
e) obligaţiile salariaţilor;
f) stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(4) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART.11

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, aparență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentat al sindicatului reprezentativ din unitate.

(3) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă.

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

(5) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

(6) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

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

(8) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității, prevederi contrare legii și prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prezentul contract colectiv de muncă.

(9) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte.

(10) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

(11) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(12) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligațiile de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(13) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(14) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public, în condițiile legii.

(15) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(16) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcția/ ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să își producă efecte;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acesteia;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constructive ale veniturilor salariale; precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă, după caz.
o) Regulamentul Intern aplicabil.

(17) Elementele din informarea prevăzută la alin. (16) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(18) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (16) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului.

(19) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(20) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(21) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (16), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

(22) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;
c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidențialitate.

(23) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(24) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(25) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror cuantum este cunoscut.

ART.12

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer după caz.

(2) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate.

(6) Perioada de probă constituie vechimă în muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 13

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

ART. 14

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART.15

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) la salarizarea pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic și săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d) la egalitate de șanse și de tratament;

e) la demnitate în muncă
f) la securitate și sănătate în muncă;
g) la acces la formare profesională;
h) la informare și consultare;
i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și mediului de muncă;
j) la protecția în caz de concediere;
k) la negociere colectivă și individuală;
l) de a participa la acțiuni colective;
m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
q) sa-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesionale profesiei sale;
s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale.
u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii.
x) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinde în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

(3) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de amortizare a legislației cu cea comunitară;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern; conform procedurii de cercetare disciplinară;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și sau organizațiilor sindicale din unitate.

(4) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;

e) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

f) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

g) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 16

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individal de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART.17

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

a) Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 18

(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 dreptului 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.

ART. 19

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacant unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale.

(4) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul, are obligaţia de a informa, la cerere, reprezentanţii organizaţiilor sindicale de stadiul cercetărilor, precum şi concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

(5) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele condiţii:

a) Concediu de maternitate;
b) Concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) Carantină;
d) Exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
e) Îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) Forţă majoră;
g) În cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de Procedură Penală;
h) De la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.
i) În alte cazuri expres prevăzute de lege.

(6) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:
   a) Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
   b) Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
   c) Concediu paternal;
   d) Concediu pentru formare profesională;
   e) Exercitarea unor funcții elective în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
   f) Participarea la grevă.

(7) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.

(8) Posturile temporar vacante pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

(9) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru următoarele situații personale:
   a) Susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
   b) Susținerea 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.

ART.20

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:
   a) În cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
   b) În cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
   c) În cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de Procedură Penală, măsura controlului juridic ori a controlului juridic pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
   d) Pe durata detașării;
   e) Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

ART.21

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale.

CATUL NAȚIONAL SPORT ȘI TINERET ROMÂNIA
GUVERNUL ROMÂNIEI DIRECȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU SPORT ȘI TINERET CONSTANȚA

ART.22

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 23

(1) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) De drept;

b) Ca urmare a acordului părților, la data convenită de acesta;

c) Ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART.24

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) La data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III , pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidalității de gradul I sau II;

d) Ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) Ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) De la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) Ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) Retragerea acordului părților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

ART.25

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

ART.26

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART.27

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.
(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ART.28

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
a) Pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) Pe durata concediului pentru carantină;
c) Pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) Pe durata concediului de maternitate;
e) Pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
f) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) Pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinaă gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel angajat;
h) Pe durata efectuării concediului de odihnă;
i) Pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

ART.29

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiilor sindicale din unitate afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:

a) În cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetat de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;
b) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
c) În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d) În cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de Procedură Penală.

ART.30

(1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional.

ART.31

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art.28 lit.b) şi c), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevazut la alin.(3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin.(2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART.32

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

Art.33

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART.34

(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:

- Pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- Pentru vechime între 5 - 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- Pentru vechime peste 10 ani: 24 salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectorului Teritorial de Muncă, cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.

ART. 35

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În orice alte situaţii perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepţia persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

ART.36

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;
b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective;
d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

ART.37

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Comunicarea dispusă cu nerespectarea producerii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART.38

În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART.39

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ART.40

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă o funcție de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

VI. Timpul de muncă şi timpul de odihnă

ART. 41

(1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, cu două zile de repaus săptămânal de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica;

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

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

(4) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(5) Programul începe, de regulă, la ora 8.00 și se încheie la ora 16.00. Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamente de ordine interioară

sau de organizare şi funcţionare, după caz, sau dispoziţii interne ale conducătorului instituţiei în limita competenţelor stabilite de lege.

(6) Salariaţii au dreptul la pauză de masă 30 de minute care se include în programul zilnic de lucru.

(7) Pentru activitatea desfăşurată, salariaţii beneficiază, anual, de concediu de odihnă, în condiţiile legii.

ART. 42

(1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru prevăzută la art. 41, alineat (1) de către salariaţi constituie muncă suplimentară, se pontează corespunzător timpului de muncă efectiv lucrat, în foaia colectivă de prezenţă (pontaj) şi se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) Efectuarea orelor suplimentare se dispune în scris de către conducătorul unităţii, care vor fi comunicate individual, pe bază de semnătură, tuturor salariaţilor.

(3) Efectuarea orelor suplimentare dispuse în scris se va efectua după ce va fi obţinut acordul scris al salariatului.

(4) Salariaţii sunt obligaţi să efectueze ore suplimentare în caz de forţă majoră şi stare de necesitate.

(5) Evidenţa orelor suplimentare efectuate se va ţine de către persoana desemnată de conducătorul instituţiei.

(6) Pentru acordarea timpului liber în compensare, salariatul va formula o cerere adresată conducătorului instituţiei. Conducătorul instituţiei aprobă această cerere, dacă sunt respectate condiţiile de acordare şi stabileşte intervalul de timp în care are loc compensarea. Conducătorul instituţiei poate decide ca acordarea timpului liber în compensare să se facă numai în momentul în care s-a acumulat un număr de ore de muncă suplimentare corespunzător unei zile întregi de timp liber în compensare.

ART. 43

(1) Munca suplimentară se prezumă a fi orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către salariaţi, din dispoziţia conducătorului instituţiei.

(2) Munca în zilele de repaus săptămânal şi cea din zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează se prezumă a fi perioada lucrată peste program şi în afara orelor de program, din dispoziţia conducătorului unităţii, cu acordul salariatului.

(3) In cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia intereseul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern, in situatia existentei unui buget aprobat si a unor acte normative care sa reglenteze in mod expres aceaste sporuri. In situatia prevazuta la alin. (2), salariatii vor beneficia de un spor de 15% din salariul de baza.

ART. 44

(1) Tinerii în vârstă de până la 18 ani, 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 alte locuri de muncă fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condiţiile legii.

ART. 45

(1) Personalul poate beneficia de zile libere pentru susţinerea efectivă a examenelor de promovare în funcţii de execuţie, în grade sau trepte profesionale superioare, examenelor pentru funcţii de conducere, pentru definitivarea în funcţie sau transformarea postului din studii medii în studii superioare, precum şi pentru a participa la examene în cazul în care

frecventează cursurile unei facultăți, masterat, doctorat în domeniu sau altă formă de perfecționare / specializare profesională.

(2) Personalul are dreptul să beneficieze de un concediu pentru formare profesională, plătit, de până la 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, pentru pregătirea și susținerea următoarelor examene:

- examene în cazul în care frecventează cursurile unei facultăți;
- examene pentru promovarea în grade sau trepte profesionale superioare;
- examene pentru promovare în funcții de execuție;
- examene pentru promovarea în funcții de conducere;
- examene de masterat sau doctorat.

(3) Drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) se acordă de către conducătorul instituției, pe baza unei cereri formulate de către salariat, la care vor fi atașate înscrisuri justificative.

(4) Cererea se aprobă de către conducătorul instituției și poate fi respinsă numai dacă absența acestuia prejudiciază grav desfășurarea activității. Respingerea cererii se motivează în concret în mod obligatoriu. În caz de respingere a cererii, salariatul care se consideră nedreptățit se poate adresa organizației sindicale semnatare pentru medierea situației.

ART. 46

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

(2)Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către conducătorul instituției. Zilele libere pentru salariații de altă confesiune se acordă la cerere.

(4) Munca prestată în zilele de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale, nu se lucrează, se compensează cu timp liber corespunzător, după cum urmează:

a) pentru fiecare oră prestată în zilele de sărbătoare legală se acordă 2 ore timp liber în compensare;

b) pentru fiecare oră prestată în zile de repaus săptămânal se acordă o oră timp liber în compensare;

c) pentru fiecare oră prestată în intervalul orar 22:00 - 06.00 se acordă 2 ore timp liber în compensare.

(5) Personalul are dreptul la zile libere plătite de până la 5 zile calendaristice pentru fiecare dintre următoarele evenimente familiale:

a)căsătoria salariatului - 5 zile;

b)naşterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;

c) decesul soţului/soţiei sau al unei rude de până la gradul al III-lea, inclusiv, a salariatului sau soţului/soţiei acestuia - 3 zile;

d) concediu paternal 5 zile sau 15 zile după caz conform legii;

e) controlul medical anual - o zi;

f) o zi liberă de la locul de munca, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariaţi.

(6) De asemenea, pot beneficia de zile libere plătite cu durată de până la 5 zile calendaristice, pentru fiecare din următoarelesituaţii:

a) în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă, ce necesită spitalizare, a unuia dintre membrii familiei restrânse: soţ, soţie, copii, persoane aflate în întreţinere şi părinţi – 5 zile;

b) în situaţia unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al părinţilor, socrilor sau copiilor acestuia – 3 zile;

c) pentru alte situaţii sau evenimente excepţionale, de natură să justifice învoirea solicitată – o zi.

(7) Zilele libere prevăzute la alin. (5) şi (6) pot fi acordate doar pe baza unei cereri formulate de salariat, la care pot fi adăugate înscrisuri justificative. Respingerea cererii se motivează în concret în mod obligatoriu. În caz de respingere a cererii, salariatul care se consideră nedreptăţit se poate adresa organizaţiei sindicale semnatare pentru medierea situaţiei.

Art. 47

(1) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 180 de zile lucrătoare anual, în urmatoarele situaţii:

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

b) tratamentul medical efectuat în străinatate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate - , în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(2) Concedii fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1), a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual.

(3) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

(4) Concediile fără plată acordate în condiţiile art. 44) nu constituie vechime în muncă.

ART. 48

(1) Programarea concediului de odihnă se face în luna decembrie pentru anul următor, în condiţiile prevăzute de reglementările specifice fiecărei categorii profesionale, conducătorul instituţiei şi salariaţii având obligaţia de a respecta planificarea. În cazuri excepţionale se pot face derogări.

(2) Salariatul poate fi chemat din concediul de odihnă în caz de forţă majoră pentru interese urgente ce impun prezenţa la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului, 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, în condiţiile stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 250/ din

08.05.1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariatul poate solicita modificarea perioadei concediului de odihnă programată în condițiile alin. (1) pentru motive temeinice.

ART. 49

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART. 50

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră periaode de activitate prestată.

(2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile 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 îi care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

a) până la 10 ani vechime în muncă - 21 de zile lucrătoare;

b) peste 10 ani vechime în muncă - 25 de zile lucrătoare.

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.

(5) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totaliate.

(7) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

ART. 51

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care

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

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

ART. 52

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a salariului de bază, indemnizatiile şi sporurile cu caracter permanent, luate împreună, corespunzătoare fiecarei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă, înmulţită cu numărul de zile de concediu.

(3) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alin. (1) se stabileşte în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(4) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 53

(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.

(3) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

CAPITOLUL 3
Securitatea şi sănătatea în muncă

ART. 54

(1) Părţile se obligă să depună toate eforturile în vederea îmbunătăţirii permanente a condiţiilor de muncă.

(2) La nivelul instituţiei, în funcţie de condiţiile concrete, vor fi luate de către angajator, de comun acord cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare, măsurile necesare de îmbunătăţire a condiţiilor de muncă, în conformitate cu legislaţia în vigoare şi resursele avute la dispoziţie.

ART. 55

(1) Ordonatorul de credite are obligaţia să prevadă, să solicite fondurile necesare pentru crearea tuturor condiţiilor necesare în vederea asigurării sănătăţii şi vieţii salariaţilor, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, iar la cererea organizaţiilor sindicale semnatare va comunica acestora modul de folosire a fondurilor pentru îmbunătăţirea condiţiilor privind securitatea şi sănătatea în muncă.

(2) Salariaţii au obligaţia de a avea în grijă propria sănătate şi securitate, precum şi pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de acţiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligaţi să respecte Legea protecţiei muncii nr. 319/2006 şi toate prevederile normelor,

instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens în domeniul securității și sănătății în muncă și a sănătății publice.

(3) Conducătorul instituției are obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua anual condițiile de securitate și sănătate oferite salariaților, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală, precum și pentru prevenirea și recunoașterea bolilor profesionale dobândite ca urmare a desfășurării activității.

ART. 56

(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de lege și regulamentul de ordine interioară.

(3) Activitatea CSSM se va desfășura în baza reglementărilor în vigoare și a regulamentului de ordine interioară.

ART. 57

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau altele asemenea, salariații au dreptul, în condițiile legii, la sporuri, durata redusă a timpului de lucru sau concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt prevăzute de dispozițiile legale aplicabile fiecărei categorii de personal sau Codului muncii.

(2) Angajatorul va lua măsurile necesare, în limita competenței sale, pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) Salariații beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămatoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

(4) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, prin regulament intern, cu consultarea sindicatului semnatar sau, dupa caz, a reprezentantilor salariaților.

ART. 58

Comitetul de sănătate și securitate în muncă va stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 59

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, ordonatorul de credite va face demersuri în vederea alocării fondurilor necesare pentru asigurarea următoarelor cerințe minime:

a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;

b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

c) asigurarea condițiilor de mediu în spațiile de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică.

d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, acolo unde este cazul (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători), astfel încât acestea să asigure condiții corespunzătoare conform reglementărilor obligatorii în domeniu.

(2) Conducătorul instituției se obligă, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsuri pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme și să asigure măsurile

minimale pentru ameliorarea condițiilor de muncă și pentru menținerea stării de sănătate a salariaților, astfel cum sunt prevăzute în legislația specifică în vigoare, în domeniu.

(3)Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducerea instituției.

ART. 60

(1) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății salariaților în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Conducătorul instituției va organiza, potrivit legii, examinarea medicală a salariaților, atât la angajare, cât și periodic, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se suportă conform legii.

ART. 61

(1) La solicitarea comitetului de securitate și sănătate în muncă, conducătorul instituției are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(2) Angajatorul are obligația să depună diligențe pentru asigurarea fondurilor necesare despăgubirii salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

ART. 62

Pe baza recomandărilor medicale, conducătorul instituției va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile instituției.

ART. 63

Angajatorul va comunica, la solicitarea organizației sindicale semnatare, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

CAPITOLUL 4
Salarizarea și alte drepturi

ART. 64

(1)Salariile de bază pentru personalul din cadrul instituției, se stabilesc conform dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2)Salariile de bază nu pot fi diminuate sau micșorate decât în condițiile legii.

ART. 65

(1) Personalul din cadrul instituției beneficiază de vouchere de vacanță și indemnizație de hrană, precum și de orice alte beneficii prevăzute de lege sau negociate de către organizația sindicală reprezentativă cu angajatorul, în condițiile prevăzute și permise de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Ordonatorul de credite, împreună cu organizația sindicală semnatară stabilesc, de comun acord, în condițiile legii, perioada în care se vor acorda voucherele de vacanță și regulamentul de acordare a acestora.

ART. 66

(1) Personalul beneficiază de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare în condițiile HG 1028/2006.

(2) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. (1) arată că este necesar și dacă nu li se pot asigura dispozitive normale de corecție, salariaților trebuie să li se furnizeze dispozitivele de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

(3) Măsurile luate potrivit alin.(1) și (2) nu trebuie să implice în nici un caz costuri financiare pentru salariați.

ART. 67

Conducătorul unității va asigura accesul la internet tuturor salariaților conform cerințelor postului.

ART. 68

Drepturile salariale cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale ordonatorului de credite, din clasificația bugetară specifică respectivă.

ART. 69

Ordonatorul de credite are obligația să asigure ținuta vestimentară obligatorie personalului precum și echipamentul de protecție conform prevederilor legale.

ART.70

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, carcteristici genetice, vârstă, apartanență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.

(4) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

CAPITOLUL 5

I. Cercetarea și răspunderea disciplinară

ART. 71

Angajații răspund civil, disciplinar, administrativ și penal, după caz, în condițiile legii.

ART. 72

(1) Răspunderea disciplinară este angajată pentru săvârșirea unei abateri disciplinare.

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare se realizează cu respectarea prevederilor legale în vigoare, precum și a celor cuprinse în regulamentul de ordine interioară.

(3) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Înainte de începerea cercetării disciplinare prealabile, angajatorul va informa organizația sindicală reprezentativă, în condițiile legii, despre fapta săvârșită pentru care se va începe cercetarea disciplinară și va pune la dispoziția reprezentantului organizației sindicale, la cerere, înscrisurile pe care se fundamentează cercetarea disciplinară.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile personalul auxiliar, conex și contractual are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

II. Procedura cercetării disciplinare prealabile

ART.73

(1) Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară;
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data procedurii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatul din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, acesta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit sa fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire comisie de disciplină în calitate de apărător.
5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui în cauză acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris, sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentantului sindicatului al cărui membru este.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

(2) Prezenta procedură face parte de drept din toate Regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 6
Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților,măsuri de protecție a salariaților

ART. 74

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv cu privire la:

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

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

ART. 75

(1) Părțile prezentului contract se vor supune prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

(2) Problemele în aplicarea prezentului contract vor fi analizate în cadrul unei comisii mixte de dialog, constituită prin decizie a angajatorului din reprezentanți ai acestuia și desemnați de organizația sindicală semnatară, care poate fi convocată în scris de oricare dintre părți, iar, la solicitarea organizației sindicale semnatare, semestrial, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acesteia și angajator.

ART. 76

(1) La cerere, conducătorul unității va pune la dispoziția sindicatului semnatar, în condițiile legii, ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare care vizează activitatea sindicală, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Organizația sindicală semnatară va desemna reprezentanți care vor participa în cadrul ședințelor organului colegial de conducere când se dezbat puncte pe ordinea de zi ce vizează direct sau indirect personalul, precum și la întocmirea și elaborarea proiectului de buget pentru anul următor. Conducătorul instituției are obligația de a informa în prealabil reprezentantul organizației sindicale cu privire la ordinea de zi ce urmează a fi dezbătută în colegiul de conducere în măsura în care conține puncte care vizează drepturile și interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor de sindicat.

ART. 77

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 3 zile plătite pentru activități sindicale, cumulat sau fracționat, fără a li se diminua drepturile care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Dovada de reprezentant se face pe baza unei împuterniciri scrise, emise de organele de conducere ale sindicatului semnatar și comunicate angajatorului.

(3) Membrii organizației sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, au dreptul la două zile libere pe an, plătite, pentru desfășurarea de activități sindicale, cu respectarea disp. alin. (2).

ART. 78

(1) Membrii de sindicat, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, pot organiza întâlniri la nivelul instituției în care este constituită grupa sindicală în timpul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 4 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale semnatare referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează conducătorului unității, în scris, cu cel puțin 2 zile înaintea desfășurării acestora.

(3) Conducerea instituției va asigura spațiul necesar desfășurării acestor ședințe, fără a perturba desfășurarea activității.

(4) La solicitarea organizației sindicale semnatare, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale semnatare un spațiu cu dotări corespunzătoare desfășurării activității sindicale.

(5) Conducătorul instituției va permite organizației sindicale semnatare, să monteze în mod gratuit, avizier în incinta sediului propriu. Locația va fi stabilită de comun acord între conducerea unității și reprezentanții organizației sindicale semnatare.

(6) Salariații membri ai organizației sindicale semnatare beneficiază de o zi liberă plătită în fiecare an în data de 6 aprilie - Ziua Internațională a Sportului. În cazul în care activitatea instituției nu permite acordarea zilei libere, aceasta va fi acordată în altă zi din luna aprilie, pe baza unei planificări astfel încât toți angajații membri de sindicat să poată beneficia de aceasta.

ART. 79

Plângerile salariaților adresate justiției, în legătură cu drepturile și obligațiile ce decurg din prezentul contract sau alte drepturi prevăzute de lege, nu pot constitui motiv de încetare a raporturilor de muncă.

ART. 80

(1) În aplicarea prevederilor art. 24 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, la cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia exprimat prin cererea de adeziune, angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale, dovada deducerii urmând a fi evidențiată pe fluturașul de salariu.

(2) Angajatorul are obligația de a reține cotizația de sindicat până la încetarea calității de membru a salariatului, în condițiile legii, și comunicată în scris de către organizația sindicală, iar în caz de transfer, delegare, detașare sau promovare vor evidenția calitatea de membru de sindicat și datele de identificare ale acestuia, în vederea reținerii cotizației de către noua instituție.

ART.81

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine;

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor pentru gărzilor suplimentare;

b) persoanele care îndeplinesc vârsta de pensionare, la cerere;

c) persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic.

ART.82

Salariatul care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

ART.83

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, prin contract colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART.84

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică Inspectorului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale din unitate, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

ART. 85

(1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloace de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

(2) Timpul deplasărilor prevăzute la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

ART. 86

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediu fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART.87

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii.

CAPITOLUL 7
Dispoziţii finale

ART.88

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 367 / 2022 privind dialogul social, angajatorului şi salariaţilor acestuia.

(2) Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentaţii organizaţiilor sindicale şi patronale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii săi să ia cunoştinţă de conţinutul său.

Direcţia Judeţeană Pentru Sport şi Tineret Constanţa

Reprezentant legal
Director executiv,
Ţuţuianu Marian

[redacted]

Sindicatul Naţional Sport şi Tineret,

Reprezentant legal
Preşedinte,
Andy Nagy- Daniel

[redacted]