

Nr. 237797/09.12.2019

Nr. 239/09.12.2019.

**ACORD COLECTIV DE MUNCĂ**

În baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Hotărârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 155/2010 a poliției locale, Hotărârii nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Constituției României - art. 41 alin.5, Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, Hotărârii de Guvern nr. 611/2008 pentru aprobarea Normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, Hotărârii de Guvern nr. 1066/2008 pentru aprobarea Normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă și a Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, se încheie prezentul Acord 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**"  
și
2. **Funcționarii publici** care fac 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 ȘI OBIECTUL ACORDULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Acord colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă. Obiectul prezentului act îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale și de natură salarială ale salariaților în limitele stabilite de lege, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

Prezentul acord produce efecte pentru toți salariații angajați în funcții publice din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiului Constanța.

### CAPITOLUL I

#### DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1** (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Acordului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Executarea prezentului Acord este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin acord atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

**Art. 2** (1) Prezentul Acord Colectiv de Muncă se încheie pe durată de un an.

(2) Anual, părțile pot iniția procedura negocierii clauzelor cu Acordul Colectiv de Muncă, în condițiile legii, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adițional.

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

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

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

(4) Modificările aduse Acordului Colectiv de Muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului Colectiv de Muncă are loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Acord Colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili și prin acordurile încheiate la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.)

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Acord Colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa Acordul Colectiv de Muncă.

**Art. 6** Dispoziții generale. Obiectul reglementării

(1) Prezenta parte reglementează normele generale privind:

a) regimul general al raporturilor juridice dintre funcționarii publici și UAT Municipiul Constanța;

b) asigurarea evidenței personalului plătit din fonduri publice.

**Art. 7** Dispozițiile cuprinse în prezenta parte se aplică:

a) UAT Municipiul Constanța;

b) funcționarilor publici numiți în funcțiile publice prevăzute în aparatul de specialitate al Primarului municipiului Constanța

**Art. 8** Dispoziții privind completarea cu alte categorii de norme

Dispozițiile prezentei părți se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz.

## ***CAPITOLUL II***

### **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE REPAUS**

**Art. 9** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute expres de Codul Administrativ sau de legi speciale.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, 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 condiția respectării dispozițiilor art. 111 din Codul muncii și ale Codului administrativ.

**Art. 10** (1) La solicitarea și/sau din dispoziția angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

(4) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

**Art. 11** (1) Programul de lucru, orele de începere și terminare a programului de lucru și a programului relații cu publicul, vor fi stabilite prin regulamentul de ordine interioară, cu respectarea Codului muncii.

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

**Art. 12** (1) Salariații, care renunță 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 și vechimea în muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de până la șapte 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 și acordate proporțional cu durata timpului de lucru stabilit.

(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părți.

## MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 13** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

(2) Salariații care prestează muncă în timpul nopții beneficiază fie de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, în condițiile legii.

## ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 14** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);

- Ziua Unirii Principatelor Române (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înainte Paștelui;
- Prima și a doua zi de Sfintele Paști;
- Ziua internațională a muncii – (1 mai);
- Ziua copilului (1 iunie);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Sf. Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României (30 noiembrie)
- Ziua Națională a României (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

(3) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) și (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 și 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 ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**

**Art. 15** (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără plată.

(2) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcție 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 fracționat, angajatorul însă fiind obligat să aprobe programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile concediu neîntrerupt de odihnă.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

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

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în același UAT, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași 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, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente din viața familială și 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;

- nașterea 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 soției/soțului salariatului, afini sau al unei rude a salariatului ori a soțului/soției acestuia, de de până la gradul al-III-lea, salariatul are dreptul la 3 zile lucrătoare libere plătite.

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

## CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art. 16** (1) Într-un an calendaristic, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 90 de zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor 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;

(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 și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași 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 și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate - , în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;

(3) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a salariatului, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art.514 alin.(1) din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în cariera funcționarului public în cadrul aceleiași autorități sau instituții publice. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

(4) Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului, iar pentru alte interese personale decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe baza propunerii șefului de compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin compartimentului respectiv nu este perturbată.

## ÎNVOIRI

**Art. 17** (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 judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea unității permite.

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

## CAPITOLUL III

### SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

**Art. 18** (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu și/sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul și/sau indemnizația stabilită, vor fi aplicate toate indexările și 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 plătit din fonduri publice și pe de altă parte, o sumă variabilă, reprezentând sporurile, indemnizațiile, premiile și primele, alte drepturi și

adaosuri, corespunzătoare funcției. Toate aceste drepturi acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază.

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

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

b) spor pentru orele lucrate în timpul nopții de 25%, în condițiile art. 13 din prezentul acord;

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

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

e) premiu lunar de excelență în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statutul de funcții, cu încadrarea în fondurile aprobate prin buget și nu pot depăși anual două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată;

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

g) personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017 a salarizării personalului plătit din fonduri publice.

(5) Acordarea sporurilor, indemnizațiilor, premiilor și primelor se face pe baza criteriilor și metodologiei aprobate de angajator, prin Dispoziție a Primarului, la propunerea șefilor de compartimente și cu avizul sindicatului din UAT.

(6) Dispozițiile prezentului articol urmează să se coreleze 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 și care se acordă salariaților din respectivele domenii, sunt prevăzute, după caz, în nomenclatorul de funcții care cuprinde salariile de bază pentru unitățile bugetare din aceste domenii.



(8) Salariații vor beneficia de un spor de până la 15% pentru condiții periculoase sau vătămătoare, având la baza buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, dacă există disponibil în bugetul local.

(9) Toate drepturile de natură salarială și nesalarială cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției, cu excepția celor opționale – a căror acordare este lăsată la latitudinea ordonatorului principal de credite sau depind de existența surselor de venit.

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

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

(12) În afara drepturilor salariale, polițistul local mai are dreptul și la:

(a) decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului;

(b) încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii;

(c) asigurarea de către consiliul local al unității administrativ-teritoriale a asistenței juridice a polițistului local pentru fapte săvârșite de acesta în exercitarea, potrivit legii, a atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a poliției locale;

(d) asigurarea despăgubirilor de viață, de sănătate și de bunuri în condițiile stabilite prin Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale și în limita bugetului aprobat de consiliul local.

(13) Instituțiile din sectorul bugetar definite conform Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și subordonare, inclusiv cele care se finanțează integral din venituri proprii, care încadrează personal, acordă, în condițiile legii, vouchere de vacanță. Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul local potrivit legii.

(a) Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță este stabilit conform legislației în vigoare.

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

(c) Angajatorul împreună cu reprezentantul sindical, ales și reprezentativ la nivelul unității, stabilesc de comun acord Regulamentul de acordare al voucherelor de vacanță.

(d) Primăria municipiului Constanța va contracta serviciile privind tipărirea și livrarea voucherelor de vacanță cu emitenții acestora, în condițiile legislației în vigoare.

(14) (a) Pentru funcționarii publici din cadrul familiei ocupaționale "Administrație" din aparatul propriu al primarului, salariile de bază se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(b) Nomenclatorul funcțiilor necesare desfășurării activităților specifice administrației publice locale, precum și ierarhia funcțiilor sunt prevăzute în anexa nr. VIII cap. I lit. A pct. III și cap. II lit. A pct. IV, din Legea-cadru nr. 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 stabilește, în condițiile prevăzute la lit. (a) și (b), fără a depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar, corespunzător nivelului de organizare: municipiu, exclusiv majorările prevăzute la art. 16 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetele de venituri și cheltuieli.

(15) Salariul de bază se stabilește conform grilei adoptată prin hotărârea 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 și nu poate depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar.

## *CAPITOLUL IV*

### **OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**

#### **Secțiunea I-a. Obligațiile salariaților**

**Art. 19** Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Constanța.

**Art. 20** Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

**Art. 21** Salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art. 22** (1) Fiecare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate și de legalitatea documentelor întocmite. El este obligat să se conformeze ordinilor și instrucțiunilor superiorilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze

drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Salariații cu funcție publică de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii.

**Art. 23** Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

**Art. 24** Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 25** Salariații sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 26** Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

### **Secțiunea a II-a. Obligațiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor acordului colectiv de muncă, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă sau serviciu și din acordul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte Sindicatul în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- f) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților, prin dosarul profesional și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- h) să asigure participarea la programe de formare profesională pentru toți angajații și să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a

salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

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

j) să inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri.

**Art. 28** (1) Funcționarii publici beneficiază în exercitarea atribuțiilor lor de protecția legii.

(2) Angajatorul are obligația să suporte cheltuielile necesare asigurării asistenței juridice, în cazul în care împotriva funcționarului public au fost formulate sesizări către organele de cercetare penală sau acțiuni în justiție cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu. Condițiile de suportare a cheltuielilor necesare asigurării asistenței juridice se stabilesc prin act administrativ al primarului.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în situația în care UAT Municipiul Constanța în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public este cea care formulează o sesizare penală sau o acțiune în justiție împotriva acestuia.

(4) În cazul în care funcționarul public a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție directă, acesta are obligația restituirii sumei aferente asigurării asistenței juridice prevăzute la alin. (2).

(5) UAT Municipiul Constanța este obligată să asigure protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, UAT Municipiul Constanța va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

(6) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, polițistul local beneficiază de protecție specială, în condițiile legii, similară cu a polițistului din cadrul Poliției Române.

(7) Polițistul local și membrii familiei sale au dreptul la protecție, în condițiile legii, din partea structurilor specializate ale statului față de amenințările sau violențele la care ar putea fi supuși ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu.

## **CAPITOLUL V**

### **MĂSURI PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ**

**Art. 29** Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop menținerea și amelionarea condițiilor de muncă.

**Art. 30** (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de birouri/servicii să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului.

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

**Art. 31** În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, Angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă.

### **MĂSURI PENTRU MENȚINEREA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ**

**Art. 32** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, respectiv dotări și echipamente de protecția muncii adecvate.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura, prin intermediul compartimentelor de specialitate și a tuturor șefilor compartimentelor de muncă, următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de sănătate și securitate a muncii la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale în scopul evitării accidentelor;
- d) asigurarea apei minerale sau a apei plate pe toată perioada anului calendaristic;
- e) salariații beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcționare sunt suportate de la bugetul local. În baza negocierilor avute cu reprezentanții sindicatului, angajații pot beneficia în mod gratuit, pe baza unui abonament încheiat cu o clinică medicală, de posibilitatea de a efectua analize de bază, în baza biletului de trimitere al medicului de familie.

(3) Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității 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 protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp compartimentul tehnic propriu sau ofițerul de serviciu când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii. Sub acest aspect, Biroul siguranță bunuri publice are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a nu permite introducerea în clădirea instituției a unor substanțe toxice, inflamabile sau explozive;

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

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

(5) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist/de familie sau al medicului de medicina muncii, cu avizul Comitetului de Securitate și sănătate în muncă și cu consultarea Sindicatului, în funcție de posibilitățile instituției.

**Art. 33** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, respectiv asigurarea sănătății și securității în muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri suficiente, menite să asigure cel puțin următoarele:

- a) dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;
- b) asigurarea gratuită, pentru fiecare polițist local din poliția locală, cu atribuții în domeniul pazei bunurilor și obiectivelor de interes local, a uniformei și echipamentului de protecție adecvat misiunilor specifice pe care le îndeplinesc, iar în cazul în care, ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu, li s-a degradat sau distrus îmbrăcămintea ori alte bunuri personale, au dreptul la despăgubiri corespunzătoare.
- c) asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp;
- d) asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui salariat;

- e) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară și amenajarea anexelor sociale (grupuri sanitare, săli de repaus, etc)
- f) asigurarea și decontarea transportului în cazul delegărilor în alte localități, în interes de serviciu;
- g) alte măsuri ce vor fi stabilite de comun acord de Angajator și Sindicat.

(2) În vederea dotării fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente pentru desfășurarea activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, după consultarea Sindicatului, precum și pentru asigurarea condițiilor de igienă la locul de muncă și a dotării corespunzătoare a grupurilor sanitare și a celorlalte anexe, angajatorul va efectua, trimestrial achiziții publice de asemenea mijloace materiale, urmând ca acestea să fie distribuite tuturor salariaților și în toate spațiile, fără vreo discriminare, în raport cu specificul postului ocupat de fiecare în parte.

(3) Angajatorul va lua măsuri pentru asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp. Angajatorul va asigura și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat etc.

## MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art. 34** (1) Încetarea raportului de muncă sau de serviciu are loc în condițiile 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 intenționează sau urmează să efectueze reduceri de personal sau concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu Sindicatul cu privire la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi disponibilizați;

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

**Art. 35** Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă, cu sprijinul sindicatului. Preocuparea și repartizarea biletelor de odihnă pentru salariați revin în sarcina conducerii Sindicatului.

**Art. 36** (1) Salariații vor beneficia de ajutoare de înmormântare, de naștere sau de pensionare, conform legii (legii bugetului de stat, legii asigurărilor sociale).

(2) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(3) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorităților sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin (1) până la emiterea deciziei pentru pensie de urmaș.

(4) În cazul decesului unui polițist local în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, se acordă familiei acestuia sau persoanei care a suportat cheltuielile ocazionate de deces, după caz, un ajutor suplimentar de deces egal cu 3 salarii de bază avute la data decesului.

## MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

**Art. 37** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 38** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul vor fi stabilite în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu va fi o piedică la promovare.

**Art. 39** (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

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

**Art. 40** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de șase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 41** Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

**Art. 42** (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

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

**Art. 43** Angajatorul împreună cu Sindicatul hotărăște programul sărbătoririi zilei de 8 Martie precum și a sărbătorii sfârșitului de an.

**Art. 44** Femeile, salariate ale instituției, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.



## EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI ÎN DOMENIUL MUNCII

**Art. 45 (1)** Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la :

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau a unei activități;
- b) angajarea în toate posturile vacante și la toate nivelurile ierhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederile legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicate și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(3) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriul de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui dacă aceasta este direct implicat și să solicite sprijinul sindicatului pentru rezolvarea situației de la locul de muncă. În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost soluționată prin mediere, funcționarul public are dreptul să sesizeze instituția competentă, respectiv instanța competentă, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

## **CAPITOLUL VI**

### **FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 46** (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

a) formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat sau un funcționar public dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale specifice. Aceasta poate fi continuă sau specializată.

b) perfecționare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor, în vederea creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea atribuțiilor specifice.

c) program de formare sau perfecționare – ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diplomă de absolvire.

(2) Programele de formare și perfecționare profesională organizate de către furnizorii de formare profesională pot fi desfășurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locații, inclusiv prin intermediul mijloacelor tehnice.

(3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calități de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat și angajator.

**Art. 47** (1) Planul privind formarea profesională, la nivelul Primăriei municipiului Constanța este adoptat cu consultarea reprezentanților sindicatului, este avizat de către Comisia paritară din cadrul unității, și va lua în considerare:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecționarea profesională și a căilor de realizare;
- b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentanții

sindicatului, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(2) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 5 zile de la adoptare - prin afișare și intranet. Acesta va avea avizul consultativ al sindicatului.

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

**Art. 48** (1) Salariații au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecționare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar și obligația de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile abilitate și 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 salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice;

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

(5) 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.

(4) Suportarea costurilor de către angajator a programelor și formelor de perfecționare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este condiționată de semnarea, de către salariatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă să rămâna angajatul instituției sau în sistemul administrației publice timp de cel puțin 3 (trei) ani de la absolvirea cursului.

(5) Încetarea raporturilor de serviciu ale polițistului local cu atribuții în domeniul ordinii și liniștii publice, precum și în domeniul circulației rutiere, din motive imputabile acestuia, în termen de 5 ani de la absolvirea programului obligatoriu de formare inițială atrage plata de către acesta a contravalorii cheltuielilor de școlarizare, proporțional cu perioada rămasă.

## *CAPITOLUL VII*

### **COMISIA PARITARĂ. COMISIA DE DISCIPLINĂ**

**Art. 49** Comisia paritară este consultată cu ocazia stabilirii măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc:

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al salariaților;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecție a muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității salariaților;

**Art. 50** (1) Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

(2) O copie a prezentului Acord Colectiv de Muncă se depune la Comisia paritară, care urmărește permanent realizarea sa.

**Art. 51** Conflictele de muncă ce apar în derularea Acordului Colectiv se soluționează pe cale amiabilă, prin Comisia paritară sau în baza legislației speciale.

**Art. 52** Comisia paritară este consultată în vederea soluționării sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituției publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordului colectiv de muncă.

**Art. 53** Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancțiune aplicabilă, fie clasarea cauzei).

**Art. 54** Angajatorul emite dispoziția de sancționare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancțiune decât cea propusă de către comisia de disciplină, în actul administrativ de sancționare va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune.

## *CAPITOLUL VIII*

### **MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI**

#### **ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI**

**Art. 55** Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității sau în alt spațiu convenit, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

**Art. 56** Salariații care dețin funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale semnate, care lucrează nemijlocit în cadrul unităților, are dreptul la reducerea programului lunar

de muncă cu 2 zile lucrătoare pentru activități sindicale, cumulat sau fragmentat, fără afectarea drepturilor salariale.

**Art. 57** (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului și ai Comisiei de cenzori nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componența organului de conducere al Sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința Angajatorului.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului și cei ai Comisiei de cenzori nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) La solicitarea președintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului și ai Comisiei de cenzori au acces imediat sau cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

**Art. 58** Angajatorul are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

**Art. 59** (1) Președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.

(2) La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va fi invitat în scris sau cooptat în comisiile respective.

(3) Organigrama și statul de personal și de funcții vor fi adoptate cu consultarea Sindicatului și vor fi însoțite de avizul consultativ al acestuia.

**Art. 60** (1) Sindicatul poate desemna reprezentanții în comisiile de concurs și în comisiile de soluționare a contestațiilor, în comisiile de disciplină, în comisiile paritare, în condițiile legii.

(2) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

**Art. 61** Cheltuielile ocazionate de participarea membrilor din conducerea sindicatului la întruniri și ședințe în țară și străinătate, care au ca scop promovarea intereselor salariaților, vor fi suportate de către instituție, pe bază de delegație, conform legii.

**Art. 62** (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 2 ore lunar.

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

**Art. 63** Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de formare organizate de Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) ori de Confederația Națională 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 acord colectiv de muncă.

## CAPITOLUL IX

### DISPOZIȚII FINALE

**Art. 64** În temeiul art.153 din Legea nr.62/2011 privind dialogul social, în vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, Sindicatul și Angajatorul pot încheia acorduri suplimentare și pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

**Art. 65** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord Colectiv de Muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al municipiului Constanța prin hotărâre.

**Art. 66** (1) Prezentul Acord Colectiv de Muncă intră în vigoare de la data înregistrării și produce efecte pentru toți salariații Angajatorului semnatar, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.

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

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

Prezentul Acord Colectiv a fost încheiat azi, 09.12.2019 în 3 (trei) exemplare.

ANGAJATOR

SALARIATI

UAT MUNICIPIUL CONSTANTA

PRIMAR,  
DECEBAL FĂGĂDAL



SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR  
DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ CONSTANȚA

PREȘEDINTE SINDICAT  
MIRELA SORINA CARABAȘ

