ROMÂNIA
JUD. CARAȘ-SEVERIN
MUNICIPIUL REȘIȚA
Nr. 221/23.10.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 367/2022 *privind dialogul social*; a O.U.G. 57/2019 *privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;* a H.G. nr. 302 din 2 martie 2022 *pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colectiv;* a Legii nr. 53/2003 *Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare*; a Constituției României - art. 41 alin.5; a Legii-cadru nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare* și a Legii nr. 199/1997 *pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale*, se încheie prezentul **Contract colectiv de muncă** între cele două părți contractante:

1. MUNICIPIUL REȘIȚA, în calitate de angajator prin reprezentant legal - Primar domnul **IOAN POPA**, având și calitatea de ordonator principal de credite, **Instituția Publică „Clubul Sportiv Muncitoresc" Reșița** reprezentată prin Director Executiv Sabolovits Monica Silvia și **„Creșa Banatul Montan**" reprezentată prin Director Bădescu Marius

și

2. Salariații aparatului de specialitate al primarului municipiului Reșița precum și salariații serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Reșița, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare salariați, reprezentați de domnii:

- VOLINTIRU RALUCA CRISTINA – consilier Serviciul Tehnic;
- BAN IOAN STELIAN – inspector de specialitate Compartimentul Parcări de Domiciliu;
- MIHUȚOIU COSMIN MIROSLAV- inspector de specialitate Compartimentul pentru Monitorizarea serviciilor de utilități publice.

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract 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 în conditiile legii a:

- ***drepturilor salariale și de natură salarială ale salariatilor,***
- ***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.***

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

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

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

Art. 2 - (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe durată de 2 (doi) ani.

(2) Înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se poate prelungi prin act adiţional, până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, cu 12 luni.

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

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

(3) Cererile de modificare a Contractului colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului/reprezentanţii salariaţilor la angajator şi de către reprezentantul angajatorului, la Sindicat/reprezentanţii salariaţilor.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părţi numai pentru viitor.

Art. 4 - Suspendarea şi încetarea Contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art. 5 - (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite.

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

CAPITOLUL II
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI DE REPAUS

Art. 6 – (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 de ore pe săptămână. Salariaţii au dreptul la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul de muncă, fără a fi afectat programul de lucru cu publicul, respectiv a continuităţii activităţii pe fiecare stuctură organizatorică în parte. Asigurarea continuităţii activităţii revine în sarcina sefului ierarhic sau a coordonatorului de compartiment.

(2) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orei de începere şi a celei de sfârşit al programului de lucru. În mod similar se va proceda cu orele suplimentare efectuate pe bază de Notă de reţinere la serviciu întocmită in scris de către seful ierarhic în care se precizează scopul, sarcina de efectuat şi timpul necesar efectuării ei, precum si semnătura de luare la cunoştinţă a salariatului.

(3) La locul de muncă unde, datorită specificului activităţii, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (*ex. salariaţii de bazinul olimpic; de la grădina zoologică ; sau îngrijitoarele etc.*), vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiţia acordării repausului săptămânal neîntrerupt, precum şi a respectării dispoziţiilor Punctului 20 al Art. I din Legea nr. 283/2022 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Art.7 - (1) La solicitarea şi/sau din dispoziţia angajatorului, salariaţii vor efectua muncă suplimentară.

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

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

(4) Durata timpului de muncă ce include şi orele suplimentare efectuate de salariaţi poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referinţă de 3 luni (începând cu prima lună din an) să nu depăşească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

Art. 8 - (1) Programul de lucru, orele de începere şi terminare a programului de lucru şi a programului de relaţii cu publicul vor fi stabilite prin regulamentul de ordine interioară, cu avizul consultativ al comisiei paritare.

(2) În toate cazurile în care se dovedeşte că este posibil, pentru posturile compatibile, Angajatorul şi Sindicatul/reprezentanţii angajaţilor vor purta negocieri pentru stabilirea unui program flexibil de lucru sau a unui program de telemuncă, precum şi modalităţi de aplicare a acestora. Stabilirea programului flexibil de lucru şi a programului de tip telemuncă nu afectează drepturile legale ale salariaţilor.

(2^1) La cerere, salariaţii care au în întreţinere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condiţiile Legii nr. 81/2018, cu excepţia situaţiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfăşurarea activităţii în astfel de condiţii.

(2^2) Prin excepţie de la prevederile alin. (2^1), salariaţii care au în întreţinere copii în vârstă de până la 18 ani, încadraţi în grad de handicap, beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condiţiile Legii nr. 81/2018, cu excepţia situaţiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfăşurarea activităţii în astfel de condiţii.

(2^3) În cazul salariaţilor care au în întreţinere 2 sau mai mulţi copii încadraţi în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, suplimentar faţă de numărul de zile prevăzut la alin. (2^2), pentru fiecare copil se mai acordă câte două zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condiţiile prevăzute la alin. (2^1-2^2).

(2^4) De prevederile alin. (2^3) beneficiază şi salariaţii care au în întreţinere copii gemeni, tripleţi sau multipleţi cu vârsta de până la 18 ani.

(3) Nerespectarea programului de lucru cu publicul de către salariaţii cu atribuţii în acest sens dă dreptul angajatorului să aplice sancţiuni disciplinare, inclusiv încetarea disciplinară a contractului de muncă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă şi la propunerea comisiei de anchetă disciplinară, respectându-se procedura legală.

Art. 9 - (1) Salariatele care alăptează, în cursul programului de lucru, beneficiază de două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu doua ore zilnic.

(3) Pauzele şi reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă şi nu diminuează veniturile salariale şi sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) Program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinţi sau pentru persoana aflată în una dintre situaţiile prevăzute la art. 8 alin. (2) din OUG nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare, care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată , cu modificările şi completările, urmând ca toate drepturile salariale să fie stabilite şi acordate proporţional cu durata timpului de lucru stabilit.

(5) La cererea lor, salariaţii care au în îngrijire copii preşcolari şi şcolari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, cu alte ore de începere şi terminare a activităţii.

(6) Salariaţii care lucrează în condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, şi nu pot fi solicitaţi să efectueze ore suplimentare, cu excepţia cazurilor justificate de prevederi exprese ale regulamentelor specifice activităţii respective sau a unor situaţii apărute fortuit.

(7) Durata reducerii timpului normal de munca si categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituţiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părţi.

(8) La cererea uneia dintre părţi, medicii de medicina muncii pot fi consultaţi la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare şi stabilirea condiţiilor de muncă.

(9) Decizia medicului de medicina muncii sau a instituţiilor abilitate cu controlul condiţiilor de munca sunt obligatorii pentru părţi.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPŢII

Art. 10 - (1) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus faţă de aceste limite.

(2) Salariaţii care prestează muncă în timpul nopţii beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 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 condiţiile legii.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ŞI REPAUS

Art. 11 - (1) Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:
– 1 şi 2 ianuarie (Anul Nou);
– 6 ianuarie – Boboteaza;
– 7 ianuarie – Sfântul Ioan Botezătorul;
– 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
– Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
– prima şi a doua zi de Paşti;
– 1 mai - Ziua Internaţională a muncii;
– 1 iunie - Ziua copilului;
– prima şi a doua zi de Rusalii;
– 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
– 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
– 1 decembrie - Ziua Naţională a României;
– prima şi a doua zi de Crăciun;
– două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.
- alte zile stabilite prin acte normative.

(2) Zile de repaus – sâmbăta şi duminica

(3) Fac excepţie salariaţii care prin natura funcţiei şi activităţii, trebuie să asigure permanenţa, caz în care se li se va asigura compensarea cu timp liber corespunzător. În cazul în care, din motive justificate, nu li se pot acorda zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

(4) 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.

(5) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora în zilele de sâmbăta și duminica, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

DURATA REDUSĂ DE LUCRU

Art. 12 - În conformitate cu art. 38 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 1 zi, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de Sindicatul, Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.) și C.N.S. „Cartel Alfa", informând în scris și prealabil angajatorul.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ŞI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 13 – (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 salariu.

(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;
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime.

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

Art. 14 – (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

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

Art. 15 – (1) Efectuarea Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

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

(3) În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

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

Art. 16 – (1) 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;
- căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile;

- naşterea unui copil al salariatului: salariaţii au dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare la naşterea fiecărui copil, respectiv 15 zile lucrătoare în cazul în care tatăl a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, în condiţiile Legii nr. 210/1999 şi ale O.UG. nr. 117/2022;

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

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

- control medical anual: o zi.

- ziua de naştere a salariatului, la solicitarea acestuia. În cazul în care ziua de naştere cade într-o zi nelucrătoare, ziua liberă plătită se va acorda, în prima zi lucrătoare care urmează;

- concediu de îngrijitor: 5 zile lucrătoare/an salariaţilor care îngrijesc o rudă sau o persoană din aceeaşi gospodărie cu afecţiuni medicale grave;

- urgenţe familiale: 10 zile lucrătoare/an în cazul situaţiilor familiale neprevăzute cauzate de boală sau accident, cu recuperarea perioadei;

- procedura de fertilizare "în vitro": 1 zi/an la data efectuării punctiei ovariene şi 2 zile/an începând cu data efectuării embriotransferului;

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

(3) Salariaţii încadraţi într-un grad de handicap, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ŞI CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 17 - Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

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.

Art. 18 – (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal, în condiţiile Legii nr. 210/1999;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare.

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

Art. 19 - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
d) pe durata detaşării;
e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) , dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Art. 20 - (1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003.

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art. 21 – (1) Într-un an calendaristic, salariaţii cu contract individual de muncă au dreptul la concediu fără plată de până la 90 de zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

a) susţinerea examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, master ori doctorat, cât şi a examenului de diplomă.

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

c) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani, pe perioada indicată în certificatul medical;

d) efectuarea unui tratament medical în ţară sau străinătate, dacă salariatul nu se află în concediu medical, precum şi pentru însoţirea soţului/soţiei ori a unei rude până la gradul I inclusiv;

e) pentru participarea la grevă.

(2) Acordarea concediului fără plată inclusiv pentru interese personale altele decit cele prevăzute la alin. (1), se face de către angajator, la solicitarea salariatului, conform art. 25 din HG nr.250/1992, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

ÎNVOIRI

Art. 22 - (1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situaţii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau la instanţele judecătoreşti;
- alte situaţii când salariatul solicită şi activitatea unităţii permite.

(2) În caz de nerecuperare în termen de 5 de zile, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat pe baza pontajului intocmit in acest sens de seful ierarhic precum si a unui referat explicativ.

CAPITOLUL III
SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂŢI, ÎNDEMNIZAŢII ŞI SPORURI

Art. 23 - Stabilirea salariilor pentru personalul contractual se va face cu respectarea urmatoarelor principii:

a) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare şi instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeaşi activitate şi are aceeaşi vechime în muncă şi în funcţie;

b) principiul egalităţii, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

c) principiul importanţei sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activităţii şi nivelul studiilor;

d) principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoaşterii şi recompensării performanţelor profesionale obţinute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii şi regulamentelor proprii;

e) principiul ierarhizării, pe verticală, cât şi pe orizontală, în cadrul aceluiaşi domeniu, în funcţie de complexitatea şi importanţa activităţii desfăşurate;

f) principiul transparenţei mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilităţii salariale pentru personalul din sectorul bugetar.

g) principiul sustenabilităţii financiare, în sensul ca in bugetele de venituri si cheltuieli sa fie prevazute sume care sa acopere cheltuielile cu salarizarea personalului la nivelul salariilor stabilite potrivit legii. Pentru respectarea principiului sustenabilităţii financiare, drepturile salariale acordate salariatilor pot fi diminuate/crescute cu consultarea sindicatului/reprezentanţilor salariaţilor.

h) principiul publicităţii în sensul transparenţei veniturilor de natură salarială, precum şi a altor drepturi în bani şi/sau în natură pentru toate funcţiile din sectorul bugetar.

Art. 24 - **(1)** Pentru munca prestată, salariaţii au dreptul la un salariu şi/sau îndemnizaţie în lei, corespunzător funcţiei pe care o ocupă, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) La salariul şi/sau îndemnizaţia stabilită, vor fi aplicate toate majorarile legale compensările, indemnizatiile, sporuri, adaosuri, prime si premii, precum si alte drepturi in bani si in natura stabilite de lege, în situaţia în care nu sunt suspendate prin acte normative.

Art. 25 - În înţelesul prezentului contract colectiv, termenii şi expresiile de mai jos au următoarea semnificaţie:

a) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcţiei, gradului/treptei profesionale, gradaţiei, vechimii în specialitate,

b) indemnizaţia de încadrare reprezintă suma de bani corespunzătoare funcţiei, gradului, gradaţiei şi vechimii în funcţie,

c) salariul lunar cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizaţia lunară sau indemnizaţia de încadrare, compensaţiile, indemnizaţiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum şi celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;

d) funcţia similară reprezintă o funcţie de acelaşi fel din cadrul aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice, care implică aceleaşi condiţii de studii, grad/treaptă profesională, gradaţie, vechime în funcţie sau vechime în specialitate, după caz, şi condiţii de muncă;

e) sporul reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcţie/salariul de funcţie, indemnizaţia de încadrare, în condiţiile legii, pentru fiecare categorie de personal;

f) gradaţia reprezintă salariul de bază corespunzător funcţiei, acordat în raport cu vechimea în muncă, în condiţiile prezentei legi;

g) treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcţiilor cu studii medii;

h) gradul profesional reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcţiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată şi studii medii, după caz, în condiţiile legii;

i) venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcţie/salariile de funcţie, soldele de grad/salariile gradului profesional deţinut, gradaţiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizaţiile de încadrare şi, după caz, compensaţiile, indemnizaţiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele şi premiile, precum şi alte drepturi în bani şi/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar

Art. 26 - Sistemul de salarizare cuprinde, salariul de bază stabilit conform legii privind salarizarea personalului bugetar, respectiv prin hotărâre de consiliu local, precum sporurile, premiile, primele, indemnizaţiile, majorările salariale şi alte drepturi salariale, corespunzătoare funcţiei, în limita a 30% din suma salariilor de bază per total ordonator de credite şi 30% din salariul de bază individual.

Art. 27 - Personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie lunară pentru titlul ştiinţific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, dacă îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul.

Art. 28 - Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10% cu încadrarea în limitele prevăzute de art.11 alin.4 din Legea nr. 153/2017.

Art. 29 - Personalul beneficiază de indemnizaţii de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată.

Art. 30 - **(1)** Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea între orele 22,00 şi 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, solda de funcţie/salariul de funcţie, indemnizaţia de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor prevăzute la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

Art. 31 - **(1)** Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum şi munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal şi în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcţie/salariul de funcţie, indemnizaţia de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcţie/salariul de funcţie, indemnizaţia de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(4) Plata muncii în condiţiile alin. (2) şi (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic în scris, fără a se depăşi 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor, potrivit legii.

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

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

Art. 32 - Pentru activitatea desfăşurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcţie/salariul de funcţie/indemnizaţia de încadrare.

Art. 33 - **(1)** Personalul contractual beneficiază de un spor pentru condiţii periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, în limita prevederilor din Regulamentul elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens, în baza regulamentului elaborat în conformitate cu regulamentul-cadru elaborat de către ministerul de resort al domeniului de activitate bugetară.

Art. 34 – (1) Ordonatorii de credite pot acorda lunar premii de excelenţă pentru personalul care a participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite în activitatea instituţiilor sau autorităţilor publice, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcţie/salariile de funcţie, soldele de grad/salariile gradului profesional deţinut, gradaţiile şi soldele de comandă/salariile de comandă,

indemnizaţiile de încadrare şi indemnizaţiile lunare aferente personalului prevăzut în statul de funcţii, sub condiţia încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(2) Premiile de excelenţă se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite în activitatea instituţiei/autorităţii publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activităţi cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepţional ori a avut un volum de activitate ce depăşeşte în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ţinându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaşi an bugetar.

(3) Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, anual, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizaţii sindicale.

Art. 35 – Pentru activitatea desfăşurată în cadrul comisiei de disciplină, comisiei de paritare şi comisiilor de concurs/examen pentru ocuparea funcţiilor contractuale respectiv ale examenelor de promovare a personalului contractual membrii şi secretarul acestora având calitatea de personal contractual au dreptul la o indemnizaţie, stabilită în conformitate cu actele normative în vigoare de constituire a acestora.

Art. 36 - Salariaţii vor putea beneficia de tichete cadou, şi tichete de creşă, în condiţiile legii. În perioada de fundamentare a proiectului de buget pentru anul următor, Angajatorul şi Sindicatul/reprezentanţii salariaţilor vor negocia cuantumul tichetelor, respectiv bugetul alocat în acest sens, şi vor stabili de comun acord unitatea emitentă.

Art. 37 - Toate drepturile de natură salarială cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii financiare ale instituţiei.

DREPTURI ŞI FACILITĂŢI

Art. 38 - În timpul delegărilor salariaţilor în localitate sau în alte localităţi, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituţiei, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligaţii, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport – fie cu mijloace de transport în comun, fie cu autoturismul salariatului cu decontarea cheltuielilor in conditiile legii.

Art. 39 - (1) Salariaţii au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în şedinţe şi la organizarea de manifestări socio-culturale.

(2) În limita posibilităţilor, salariaţii beneficiază de intrare gratuită la spectacolele şi evenimentele organizate de Primărie / Consiliului local al municipiului Reşiţa.

Art. 40 - (1) Salariaţii beneficiază de dreptul de a urma programe de formare şi perfecţionare profesională.

(2) Angajatorul va asigura condiţiile necesare participării salariaţilor la cursuri sau stagii (programe) de formare profesională, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare, cu consultarea conducerii Sindicatului/reprezentanţilor salariaţilor. Salariaţii care urmează forme de perfecţionare profesională vor beneficia de drepturile prevăzute de lege şi vor avea obligaţiile în conformitate cu acesta.

(3) Salariaţii au dreptul la beneficiile aprobate prin hotărâre a Consiliului Local al Municipiului Reşiţa.

CAPITOLUL IV
OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR
Secţiunea I-a. Obligaţiile salariaţilor

Art. 41 - Salariaţii au obligaţia să respecte angajamentul de loialitate şi fidelitate şi sunt datori să-şi consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuţiilor ce le revin, potrivit funcţiei încredinţate, în vederea realizării obiectivelor instituţiei şi rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Reşiţa.

Art. 42 - Salariaţii sunt obligaţi să-şi îndeplinească cu corectitudine şi în mod conştiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi şi regulamente şi să se abţină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituţiei.

Art. 43 - Salariaţii au obligaţia ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în niciun mod imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin.

Art. 44 – (1) Fiecare salariat, indiferent de funcţia pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredinţate. El este obligat să se conformeze ordinelor şi instrucţiunilor superiorilor ierarhici, cu excepţia cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile şi libertăţile fundamentale ale persoanei. În această situaţie, salariatul are obligaţia de a face cunoscut, în scris, conducerii instituţiei, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucţiunea primită.

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

Art. 45 - Salariaţii trebuie să dea dovadă de discreţie profesională în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea atribuţiilor lor.

Art. 46 - Salariaţii sunt obligaţi să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu şi să se suplinească în serviciu, în caz de absenţă, în cadrul specialităţii lor, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic.

Art. 47 - Prin întregul lor comportament şi prin ţinută, salariaţii sunt obligaţi să se arate demni de consideraţia şi încrederea pe care o impune poziţia lor oficială şi să se abţină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcţiei pe care o deţin şi al instituţiei.

Art. 48 - (1) Este interzis salariaţilor ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alţii, în considerarea poziţiei lor, daruri sau alte avantaje.

(2) În vederea asigurării creşterii calităţii serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum şi pentru eliminarea birocraţiei şi a faptelor de corupţie din administraţia publică locală, angajaţii sunt obligaţi să cunoască şi să respecte îndatotirile privind conduita personalului contractual. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravenţională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare, a angajaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de conduită, după caz.

(3) Salariaţii sunt obligaţi să cunoască şi să respecte prevederile Hotărârii nr. 1255/2022 *privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocraţiei în activitatea de relaţii cu publicul* privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocraţiei în activitatea de relaţii cu publicul, şi anume:

a) să dea dovadă de disciplină atât în relaţiile cu cetăţenii, cât şi în cadrul instituţiei în care îşi desfăşoară activitatea;

b) să fie calm, politicos şi respectuos pe întreaga perioadă de activitate în relaţia cu publicul;

c) să manifeste o atitudine pozitivă şi răbdare în relaţia cu cetăţeanul;

d) să folosească un limbaj adecvat şi corect din punct de vedere gramatical;

e) să respecte principiul confidenţialităţii;

f) să formuleze răspunsuri legale, complete şi corecte şi să se asigure că acestea sunt înţelese de către cetăţean;

g) să îndrume cetăţeanul către serviciul de specialitate în problema sa în vederea obţinerii de informaţii detaliate care depăşesc competenţele structurii de asistenţă;

h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situaţia folosirii de către cetăţean a unui limbaj trivial, a formulării de ameninţări la adresa sa ori a utilizării de către cetăţean a violenţei verbale/fizice. Încălcarea cu vinovăţie de către salariaţi a obligaţiilor privind standardul etic al personalului destinat

asigurării relației cu publicul dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcție și/sau (după caz) de încetare a contractului individual de muncă conform prevederilor legale în vigoare, pentru acei salariați care, în relația lor cu publicul, nu respectă obligațiile înscrise mai sus, după cercetarea disciplinară prealabilă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea disciplinară prealabilă, la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

(4) În situația în care la nivelul Primăriei municipiului Reșița sau la nivelul unor compartimente de muncă (direcții, servicii) se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității pentru realizarea la timp și calitativă a serviciilor către cetățenii municipiului, angajatorul poate dispune prin act administrativ mutarea temporară sau definitivă a salariaților dintr-un compartiment de muncă în altul, în condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare. Mutarea temporară sau definitivă dispusă în condițiile aliniatului precedent va fi făcută numai dacă salariatul îndeplinește cerințele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-și desfășoare activitatea, în condițiile legii.

Secțiunea a II-a. Obligațiile angajatorului

Art. 49 - 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 Contractului colectiv de muncă;

d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă și din Contractul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

e) să consulte Sindicatul/reprezentanții salariaților 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 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 programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și mai pot continua activitatea în acel loc de muncă (conform recomandării medicului de medicină a muncii);

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

Art. 50 (1) Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică - Direcția Poliției Locale. De asemenea, va lua masuri pentru mentinerea ordinii si disciplinei în timpul orelor de lucru, la ghișeele de relații cu publicul.

(2) Angajatorul are obligația de a asigura, asistență juridică gratuită și suport procesual angajaților împotriva cărora s-au formulat plângeri penale sau acțiuni în instanță în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor specifice de serviciu conform art. 427 din OUG 57/2019 Codul administrativ.

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

Art. 51 - În temeiul Legii nr. 319/2006, angajatorul îşi asumă obligaţia de a solicita şi susţine cuprinderea şi aprobarea în bugetul instituţiei de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfăşurării activităţii la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum şi asigurarea pentru fiecare salariat a achiziţionării ţinutei de lucru decente;
- asigurarea unui microclimat firesc şi natural, în funcţie de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaţilor în orice anotimp;
- asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării şi finalizării atribuţiilor de serviciu repartizate fiecărui salariat;
- dotarea birourilor cu mobilier ergonomic şi aparatură de birotică necesară;
- alte servicii care presupun alte măsuri ce vor fi stabilite de comun acord de Angajator şi Sindicat/reprezentanţii salariaţilor.

Art. 52 - Părţile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem organizat, având drept scop menţinerea şi ameliorarea condiţiilor de muncă.

Art. 53 - **(1)** Angajatorul are obligaţia, prin şefii de birouri/servicii şi direcţii, să asigure o organizare raţională a muncii în funcţie de profilul activităţii. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte şi specialitatea necesară postului.

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

Art. 54 - În scopul prevenirii şi diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activităţii, Angajatorul împreună cu Sindicatul/reprezentanţii salariaţilor, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituţiei, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce priveşte conţinutul muncii şi controlul asupra muncii efectuate, precum şi în ceea ce priveşte gestionarea activităţii şi a timpului de muncă.

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

Art. 55 - **(1)** Angajatorul are obligaţia, conform normelor de protecţie a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condiţiile optime de muncă, respectiv dotări şi echipamente de protecţia muncii adecvate

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

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

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

c) verificarea periodică a instalaţiilor de gaze naturale şi a sobelor precum şi curăţarea acestora în scopul evitării accidentelor;

d) echipamentul de protecţia muncii necesar se oferă gratuit, atât pentru sezonul rece cât şi pentru perioada de vară, pentru portari, paznici, electricieni, şoferi, instalatori, femei de serviciu şi alte

categorii de personal de deservire, prin procurarea de halate, uniforme, pâslari, şube, pelerine, căciuli, echipamente electroizolante, măsuri de protecţie etc.

e) asigurarea apei minerale sau a apei plate, sau reducerea programului de lucru în condiţiile legii;

f) salariaţii beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcţionare sunt suportate de la bugetul local.

(3) Salariaţii au următoarele obligaţii:

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

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

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

d) să anunţe în cel mai scurt timp angajatorul sau in lipsa acestuia persoana care il inlocuieşte când observă o defecţiune la instalaţia electrică, gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii. Sub acest aspect, angajatorul si Serviciul Pază şi Ordine (unde exista) are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru a nu permite introducerea în clădirea instituţiei a unor substanţe toxice, inflamabile sau explozive;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile pentru fumat special amenajate, potrivit legii (în afara instituţiei).

(4) Angajatorul asigură în mod gratuit pentru salariaţi efectuarea controlului medical periodic (anual).

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

Art. 56 - (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, respectiv asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă, angajatorul îşi asumă obligaţia de a solicita şi susţine cuprinderea şi aprobarea în bugetul instituţiei de fonduri îndestulătoare, menite să asigure cel puţin următoarele:

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

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

Art. 57 - In conformitate cu prevederile art. 14 din Legea nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor, Primarul are următoarele obligaţii principale:

a) asigură elaborarea planului de analiză şi acoperire a riscurilor şi aplicarea acestuia;

b) asigură respectarea criteriilor de performanţă pentru constituirea serviciului de urgenţă voluntar şi elaborarea regulamentului de organizare şi funcţionare al acestuia;

c) coordonează organizarea permanentă a intervenţiei în caz de incendiu la nivelul unităţii administrativ-teritoriale, asigură participarea la intervenţie a serviciului voluntar de urgenţă cu mijloacele din dotare şi conducerea intervenţiei, până la stingerea incendiului ori până la sosirea forţelor inspectoratului;

d) asigură controlul respectării măsurilor de apărare împotriva incendiilor pe timpul adunărilor sau al manifestărilor publice;

e) asigură controlul respectării măsurilor de apărare împotriva incendiilor la construcţiile şi instalaţiile tehnologice aparţinând domeniului public şi privat al unităţii administrativ-teritoriale, precum şi la instituţiile publice;

f) dispune verificarea îndeplinirii măsurilor stabilite prin avizele, autorizaţiile şi acordurile pe care le emite;

g) asigură realizarea şi menţinerea în stare de funcţionare a căilor de acces, a sistemelor de anunţare, alarmare, precum şi de alimentare cu apă în caz de incendiu;

h) organizează şi execută, prin serviciul de urgenţă voluntar, controlul respectării regulilor de apărare împotriva incendiilor la gospodăriile cetăţeneşti; informează populaţia cu privire la modul de comportare şi de intervenţie în caz de incendiu;

i) asigură încadrarea serviciului de urgenţă voluntar cu personal atestat în condiţiile legii, precum şi pregătirea profesională şi antrenarea acestuia;

j) asigură condiţiile pentru participarea la concursuri a serviciilor de urgenţă voluntare şi a cercurilor de elevi Prietenii pompierilor;

k) asigură dotarea serviciilor de urgenţă voluntare, potrivit normelor, cu mijloace tehnice pentru apărare împotriva incendiilor şi echipamente de protecţie specifice, carburanţi, lubrifianţi şi alte mijloace necesare susţinerii operaţiunilor de intervenţie, inclusiv hrana şi antidotul pentru participanţii la intervenţiile de lungă durată;

l) informează de îndată, prin orice mijloc, inspectoratul despre izbucnirea şi stingerea, cu forţe şi mijloace proprii, a oricărui incendiu pe raza unităţii administrativ-teritoriale, iar în termen de 3 zile lucrătoare completează şi trimite acestuia raportul de intervenţie;

m) analizează anual dotarea cu mijloacele tehnice de apărare împotriva incendiilor şi asigură completarea acesteia, conform normelor în vigoare;

n) comunică de îndată inspectoratului scoaterea şi repunerea din/în funcţiune a oricărei autospeciale de intervenţie, precum şi, în scris, dotarea cu autospeciale de intervenţie noi;

o) asigură, prin mijloacele avute la dispoziţie, desfăşurarea activităţilor de informare şi educaţie antiincendiu a populaţiei;

p) analizează şi soluţionează petiţiile cetăţenilor în problema apărării împotriva incendiilor;

q) îndeplineşte orice alte obligaţii prevăzute de lege pentru apărarea împotriva incendiilor a comunităţii locale.

MĂSURI DE PROTECŢIE SOCIALĂ

Art. 58 - Încetarea raportului de muncă are loc în condiţiile legii. Este interzisă încetarea contractului individual de muncă a personalului în perioada cât se află în concedii medicale, indemnizaţie de creştere copil sau stimulent de inserţie.

Art. 59 - Salariaţii şi membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă, cu sprijinul sindicatului/reprezentanţilor salariaţilor. Preocuparea şi repartizarea biletelor de odihnă pentru salariaţi revin în sarcina conducerii Sindicatului/reprezentanţilor salariaţilor.

MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art. 60 - Femeile au dreptul, conform convenţiilor internaţionale, la tratament egal cu bărbaţii în situaţii egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 61 - (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

Art. 62 - (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localităţi.

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

Art. 63 - În anumite situaţii, prevăzute de legislaţia în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracţiune de normă de şase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art. 64 - Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopţii este interzisă.

Art. 65 - (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal şi postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creşterea copiilor, în condiţiile legii

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.

Art. 66 - Angajatorul, împreună cu conducerea Sindicatului/reprezentanţii salariaţilor, hotărăsc programul sărbătoririi zilei de 8 Martie, Ziua Femeii.

Art. 67 - Femeile, salariate ale instituţiei, beneficiată de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

PREVENIREA ŞI COMBATEREA HĂRŢUIRII PE CRITERII DE SEX ŞI A HĂRŢUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 68 - În scopul asigurării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii, a recunoaşterii în mod specific a dreptului fiecărui cetăţean la un mediu de lucru şi de educaţie fără violenţă şi hărţuire, pentru încurajarea şi menţinerea unei culturi a muncii bazate pe respect şi demnitate reciprocă, se vor respecta prevederile H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă.

CAPITOLUL VII
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Art. 69 - Angajarea şi încadrarea personalului:

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în condiţiile legii, cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în contracte individuale prevederi mai puţin avantajoase pentru salariaţi decât cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă va cuprinde în mod obligatoriu următoarele:

- obligaţiile părţilor, drepturile lor, felul muncii şi atribuţiile postului;
- date de identitate a părţilor;
- durata contractului individual de muncă;
- data de la care îşi produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părţi.

(5) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o durată nedeterminată. Poate fi încheiat şi pe o perioadă determinată în cazurile şi modalităţile prevăzute de lege.

(6) Poate fi salariat al aparatului de specialitate al primarului şi al serviciilor publice înfiinţate în subordinea Consiliului local, persoana care îndeplineşte cel puţin următoarele condiţii:

a) are cetăţenia română şi domiciliul în România;

b) cunoaşte limba română, scris şi vorbit;

c) are vârsta de minimum 18 ani împliniţi;

d) are capacitate deplină de exerciţiu;

e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcţiei pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;

f) îndeplineşte condiţiile de studii prevăzute de lege pentru ocuparea funcţiei;

g) îndeplineşte condiţiile specifice pentru ocuparea funcţiei;

h) nu a fost condamnată pentru săvârşirea unei infracţiuni contra umanităţii, contra statului sau contra autorităţii, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiţiei, de fals ori a unor fapte de corupţie sau a unei infracţiuni săvârşite cu intenţie, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcţiei contractuale, cu excepţia situaţiei în care a intervenit reabilitarea;

i) nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 3 ani;

j) nu a desfăşurat activitate de poliţie politică, astfel cum este definită prin lege.

(7) Din comisia de concurs va face parte, în condiţiile legii, liderul de sindicat/un membru al Biroului executiv (Comitetului sindical) al Sindicatului, numit de acesta/un reprezentant al salariaţilor.

(8) Salariaţii, debutanţi în profesie, vor trece printr-o perioadă de probă stabilită în conformitate cu prevederile legale in vigoare.

Art. 70 Modificarea şi încetarea raportului de muncă, se face în conformitate cu legislaţia specifică, în vigoare.

Art. 71 Recrutarea şi selecţia personalului, numirea în funcţii şi în funcţii de conducere, evaluarea, promovarea şi avansarea lor, se va face în conformitate cu normele legale în vigoare.

CAPITOLUL VIII
EVALUAREA PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 72 - Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale angajatilor cu contract individual de muncă se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza urmatoarelor criterii generale de performanţă:

1. Cunoştinţe profesionale şi abilităţi
2. Calitatea, operativitatea şi eficienţa activităţilor desfăşurate
3. Perfecţionarea pregătirii profesionale
4. Capacitatea de a lucra în echipă
5. Comunicare
6. Disciplină
7. Rezistenţă la stres şi adaptabilitate
8. Capacitatea de asumare a responsabilităţii
9. Integritate şi etică profesională.

Art. 73 – (1) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(2) Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale salariaţilor care ocupă funcţii contractuale se realizează de către o persoană cu funcţie de conducere ierarhic superioara in conditiile legii.

Art. 74 - Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanţă, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor şi stabilire a calificativului.

Art. 75 - Rezultatul evaluării performanţelor profesionale individuale, precum şi unele concluzii, se aduc la cunoştinţa salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligaţia

de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator şi evaluat există diferenţe de opinie pe care evaluatorul nu şi le însuşeşte).

Art. 76 - Calificativul acordat (de către evaluator) poate fi modificat conform deciziei conducătorului ierarhic superior, atunci când diferenţele de opinie dintre evaluator şi evaluat nu au putut fi soluţionate de comun acord şi, în acest caz, rezultatul evaluării i se aduce la cunoştinţă atât evaluatorului cât şi evaluatului.

Art. 77 - Compartimentul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale.

Art. 78 - (1) Contestaţiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanţelor profesionale individuale se formulează în termen de 5 zile de la luarea la cunoştinţă de către salariatul evaluat.

(2) Contestaţiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanţei de judecată competente.

(3) Angajatorul va soluţiona contestaţiile în 10 zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(4) Angajatorul poate consulta comisia paritară.

(5) Salariatul nemulţumit de modul de soluţionare a contestaţiei formulate se poate adresa instanţei de judecată competentă, în condiţiile legii.

CAPITOLUL IX
FORMAREA ŞI PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 79 - (1) Părţile înţeleg următorii termeni:

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

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

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

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

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

Art. 80 - (1) Planul privind formarea profesională, la nivelul Primăriei municipiului Reşiţa este adoptat cu consultarea reprezentanţilor sindicatului/reprezentanţii salariaţilor, este avizat de către Comisia paritară din cadrul unităţii şi va lua în considerare:

a)identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecţionarea profesională şi a căilor de realizare;

b)în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecţionare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentaţii sindicatului/reprezentanţii salariaţilor, rămânând la aprecierea angajatorului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului.

(2) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoştinţa salariaţilor în termen de 5 zile de la adoptare, pe bază de semnătură sau mijloace electronice care pot fi dovedite.

(3) Valoarea sumelor necesare desfăşurării programelor de formare profesională, prevăzute în planul anual, vor fi cuprinse în bugetul de venituri si cheltuieli şi vor fi negociate cu sindicatul/reprezentanţii salariaţilor înainte cu 30 de zile de aprobarea bugetului de venituri si cheltuieli.

Art. 81 - (1) Salariaţii au dreptul şi obligaţia de a-şi îmbunătăţii în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecţionare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar şi obligaţia de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care îşi desfăşoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor şi programelor organizate de instituţiile abilitate şi de a propune în mod justificat Angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

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

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

b) urmate la iniţiativa salariatului, cu acordul conducătorului autorităţii sau instituţiei publice.

(3) Angajatorul va asigura prevederea în bugetul local şi va suporta cheltuielile cu perfecţionarea salariaţilor, prin asigurarea participării acestora anual la cursuri de perfecţionare profesională a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic să fie de minim 7 zile, iar în cazul auditorilor minim 14 zile.

(4) Suportarea costurilor de către angajator a programelor şi formelor de perfecţionare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este condiţionată de semnarea, de către salariatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă să rămână angajatul instituţiei sau în sistemul administraţiei publice timp de cel puţin 2 (doi) ani de la absolvirea cursului.

Art. 82 - (1) Selectarea salariaţilor pentru participarea la cursurile, seminariile, simpozioanele, conferinţele şi alte asemenea manifestări de specialitate, se va face de către conducerea unităţii cu consultarea comisiei paritare.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea salariaţilor de a participa la manifestări prevăzute la alin. (1) sunt: tematica manifestării, atribuţiile specifice ale salariatului propus, relevanţa tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obţinute.

CAPITOLUL X
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 83 - Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conţinutul Regulamentului intern, prin afişare la sediu si postare pe site-ul instituţiei.

Art. 84 - Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit abateri disciplinare.

Art. 85 - Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

Art. 86 - (1) Angajatorul şi salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul şi termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina angajatorului, respectiv a salariaţilor sunt cele prevăzute de lege.

Art. 87 - (1) Pentru faptele care constituie contravenţie, conform legii, angajatorul şi salariaţii răspund contravenţional în cazul în care au săvârşit o contravenţie în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) În situaţia în care angajatorul sau salariaţii comit fapte care, potrivit legii, constituie infracţiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

Art. 88 - (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă vor fi soluţionate cât posibil pe cale amiabilă, ori de instanţele stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Angajator şi Sindicat/reprezentanţii salariaţilor se adresează de către reclamant instanţei competente.

Art. 89 - (1) Încălcarea cu vinovăţie de către salariaţi a îndatoririlor corespunzătoare funcţiei pe care o deţin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege, constituie abatere disciplinară şi atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

b) neglijenţa repetată în rezolvarea lucrărilor;

c) absenţa nemotivată de la serviciu 3 zile într-o lună sau 5 zile în trei luni succesive;

d) nerespectarea programului de lucru;

e) intervenţiile sau stăruinţele pentru soluţionarea unor cereri în afara cadrului legal;

f) nerespectarea secretului profesional sau a confidenţialităţii lucrărilor cu acest caracter;

g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorităţii sau instituţiei publice în care salariatul îşi desfăşoară activitatea;

h) desfăşurarea în timpul programului de lucru a unor activităţi cu caracter politic;

i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuţiile de serviciu;

j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii şi expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;

k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri şi interdicţii stabilite prin lege pentru personalul contractual, altele decât cele referitoare la conflicte de interese şi incompatibilităţi;

l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilităţi dacă salariatul nu acţionează pentru încetarea acestora în termenul prevăzut de lege, de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;

m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;

n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative aplicabile acestora personalului contractual.

Art. 90 - (1) Pentru comiterea unor abateri disciplinare grave de către salariat, angajatorul poate dispune încetarea raportului de muncă pe motive care ţin de persoana salariatului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Înainte de a dispune măsurile de sancţionare, se va efectua cercetarea disciplinară prealabilă, sancţiunea fiind aplicată pe baza propunerii din raportul comisiei de disciplină, cu excepţia sancţiunii "mustrare scrisă"/"avertismentul" care poate fi aplicată direct de conducătorul instituţiei.

CAPITOLUL XI
COMISIA PARITARĂ. COMISIA DE DISCIPLINĂ

Art. 91 - Comisia paritară este consultată cu ocazia stabilirii măsurilor privind condiţiile de muncă, sănătatea şi securitatea muncii, formulând propuneri care privesc:

a) organizarea eficientă a timpului de muncă al salariaţilor;

b) formarea profesională;

c) măsuri de protecţie a muncii;

d) măsuri de eficientizare a activităţii salariaţilor;

Art. 92 - (1) Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris şi motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

(2) O copie a prezentului Contract colectiv de muncă se depune la Comisia paritară, care urmăreşte permanent realizarea sa.

Art. 93 - Conflictele de muncă ce apar în derularea contractului colectiv se soluţionează pe cale amiabilă, prin Comisia paritară sau în baza legislaţiei speciale.

Art. 94 - 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. 95 - 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 XII
MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT/REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI

Art. 96 - **(1)** Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității sau în alt spațiu convenit, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului/desfășurării activităților reprezentanților salariaților.

(2) Sediul grupei Sindicatului/reprezentanților salariaților este în corpul I al clădirii administrativă din Reșița, Piața 1 decembrie 1918 nr. 1A, parter, unde se vor asigura toate dotările necesare (telefon, fax, mobilier, consumabile, calculator, acces la internet, etc.)

(3) Cheltuielile de funcționare a acestui birou vor fi suportate de către instituție.

Art. 97 - **(1)** Salariații care dețin funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în cadrul unităților, are dreptul la reducerea programului lunar de muncă cu 1 zi lucrătoare pentru activități sindicale, cumul sau fragmentat, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Numărul de zile la care au dreptul reprezentanții sindicali aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale se cumulează în cursul aceluiași an.

Art. 98 - **(1)** Pe durata exercitării mandatului, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica sau înceta raportul de muncă pentru motive ce țin de activitatea sindicală desfășurată, în condițiile art. 56 din Legea nr. 367/2022.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului și cei ai Comisiei de cenzori ori reprezentanții salariaților, după caz, 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/înlocuitorului de drept al acestuia/reprezentanților salariaților, membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului și ai Comisiei de cenzori sau reprezentanții salariaților, după caz, au acces cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

Art. 99 - **(1)** Membrii aleși în structurile de conducere ale Sindicatului, care vor fi scoși din procesul de muncă pentru activități sindicale, își vor păstra toate drepturile salariale potrivit funcției detinute și vor beneficia de toate drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(2) După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituția este obligată să asigure acestuia funcția deținută anterior.

Art. 100 - Angajatorul are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului/reprezentanților salariaților, prin membrii nominalizați în comisii documente referitoare la sancțiuni, promovări, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale, precum și date cu privire la salarizarea personalului și obiectivele instituției etc. potrivit legii.

Art. 101 - Președintele de sindicat/înlocuitorul de drept al acestuia/reprezentanții salariaților vor participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.

Art. 102 - (1) Sindicatul/reprezentanții salariaților își vor 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/reprezentanții salariaților au dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

Art. 103 - (1) Sindicatul/reprezentanții salariaților pot organiza întâlniri 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 8 ore în 3 luni

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

Art. 104 - Angajatorul va permite membrilor de sindicat/reprezentanților salariaților să urmeze cursurile de formare organizate de Sindicatul, de Federația Națională a Sindicatelor din Administrație 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 5 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL XIII
DISPOZIŢII FINALE

Art. 105 - În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și în vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, Sindicatul/reprezentanții salariaților și Angajatorul pot încheia acorduri suplimentare și pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 106 - Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al municipiului Reșița prin hotărâre.

Art. 107 - Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Caras Severin, și produce efecte pentru toți salariații Angajatorului semnatar, cu contract individual de muncă, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.

Prezentul Contract colectiv a fost a încheiat azi,_____ în 5 (cinci) exemplare.

ANGAJATOR **UAT Municipiul Reșița**		**ANGAJAȚI** **reprezentanți aleși**	
NUMELE	**SEMNĂTURA**	**NUMELE**	**SEMNĂTURA**
ȚUGMEANU MARIA		**VOLINTIRU RALUCA CRISTINA**	
LUPȘA VALENTIN CRISTIAN		**BAN IOAN STELIAN**	
VOLINTIRU ANDREI		**MIHUȚOIU COSMIN MIROSLAV**	