

## RAPORT DE SPECIALITATE

la hotărârea privind aprobarea Contractelor Colective de Muncă pentru personalul contractual și a Acordurilor Colective pentru funcționarii publici din aparatul de specialitate al primarului și instituțiile din structura Consiliului Local al Municipiului Ploiești

Conform actelor normative în vigoare Contractul Colectiv de Muncă și Acordul Colectiv reprezintă convenția încheiată între persoana fizică sau juridică, care angajează salariați reprezentați prin sindicat ori în alt mod prevăzut de lege, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea în muncă precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, respectiv raporturile de serviciu .

Prin încheierea **contractelor colective de muncă** se urmărește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă.

**Acordul colectiv** este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentanții aleși.

Cele două acte nu pot conține prevederi contrare, drepturi și obligații sub nivelul minim stabilit prin acte normative și nu pot exceda sau, după caz, nu pot stabili îngrădirea drepturilor și obligațiilor reglementate prin lege sau drepturi sau obligații suplimentare față de cele reglementate prin lege.

Legea nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, prevede modul de calcul al salariilor din instituțiile bugetare începând cu data de 01.01.2010.

Deși prin principiile care au stat la baza elaborării acestei legi s-a urmărit, așa cum reiese din art.3 lit.'c'', instaurarea caracterului unitar al salarizării în sectorul bugetar, prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, unele drepturi au fost recunoscute numai pentru personalul autorităților și instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de finanțare conform Legii nr.329/2009.

În acest context, angajații din instituțiile administrației publice locale, care beneficiau de sporuri și drepturi de natură salarială stabilite prin acte de negociere colectivă, recunoscute și stabilite prin hotărâre judecătorească, au pierdut posibilitate de acordare a acestor drepturi ceea ce a condus la **scăderi dramatice ale veniturilor salariale**.

Prin Contractele Colective de Muncă și Acordurile Colective supuse atenției Consiliului Local al municipiului Ploiești se intenționează diminuarea pierderilor suferite de angajații din structura sa, pe cât posibil și în limita prevederilor legale.

Salariul de bază, în noile condiții, este format numai din salariul de încadrare, stabilit prin lege, și sporul de vechime, iar pentru funcțiile de conducere și din indemnizația de conducere și ajunge la următoarele nivele :



#### PERSONAL CONTRACTUAL

##### **\*pentru funcția de inspector cu studii medii**

cel mai mic salariu de bază brut este = 705 lei (minim în sectorul bugetar) și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază brut este = 1.081 lei și net 799 lei

##### **\*pentru funcția de referent cu studii superioare de scurtă durată :**

cel mai mic salariu de bază brut este = 705 lei și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază este = 1.178 lei și net 866 lei

##### **\*pentru funcția de inspector de specialitate cu studii superioare**

cel mai mic salariu de bază este = 705 lei și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază este = 1.653 lei și net 1.193 lei

##### **\*pentru funcția de consilier juridic**

cel mai mic salariu de bază este = 705 lei și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază este = 1.844 lei și net 1.324 lei

#### MUNCITORI

##### **\*pentru muncitor calificat**

cel mai mic salariu de bază este = 844 lei și net 632 lei

cel mai mare salariu de bază este = 1.118 lei și net 825 lei

##### **\*pentru muncitori necalificați**

cel mai mic salariu de bază este = 705 lei și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază este = 821 lei și net 616 lei

#### FUNCTIONARI PUBLICI

##### **\*pentru funcția de referent cu studii medii :**

cel mai mic salariu de bază brut este = 705 lei (minimul în sectorul bugetar) și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază brut este = 1.198 lei și net = 880 lei

##### **\* pentru funcția de referent de specialitate cu studii superioare de scurtă durată :**

cel mai mic salariu de bază brut este = 705 lei și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază brut este = 1.294 lei și net = 946 lei

##### **\* pentru funcția de consilier cu studii superioare de lungă durată :**

cel mai mic salariu de bază brut este = 705 lei și net = 534 lei

cel mai mare salariu de bază brut este = 2.030 lei și net = 1.451 lei

Pentru edificare asupra scăderilor suportate anexăm alăturat situația comparativă a veniturilor realizate în anul 2009 cu cele estimate pentru anul 2010, din care rezultă și procentul de diminuare a acestora pe fiecare instituție.

Scăderea veniturilor nete al angajaților pot conduce la scăderea calității actului de administrație, coroborată și cu lipsa de personal din unele sectoare de activitate.

În realitate, prin Contractele Colective de Muncă și Acordurile Colective supuse spre aprobare se acordă contravaloarea alimentatiei în valoare de 15 lei net, zilnic, pentru timpul efectiv lucrat, care se suportă din cheltuieli materiale.

Aceasta se va acorda atât personalului contractual cât și funcționarilor publici.

În afară de contravaloarea alimentatiei amintite, se mai prevede un ajutor de înmormântare în valoare de 918 lei, în cazul decesului unui membru al familiei angajatului(soț, soție, rude și afini de gradul I), echivalentul sumei prevăzute în art.17 lit. »b » din Legea nr.12/2010. Acest ajutor nu se include în venitul salarial și nu este impozabil, în înțelesul impozitului pe venit și se va plăti din cheltuieli materiale.

Menționăm că Acordurile Colective au avizul Comisiei paritare și în termen de 10 zile dela data aprobării vor fi comunicate Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, iar Contractele Colective de Muncă vor fi înaintate spre înregistrare Agenției Județene pentru Prestații Sociale Prahova.

Pentru plata drepturilor solicitate există prevedere bugetară la capitolul "bunuri și servicii"(cheltuieli materiale).

Având în vedere cele de mai sus, supunem spre aprobare Contractele Colective de Muncă și Acordurile Colective negociate între ordonatorii de credite și sindicatul reprezentativ și cu acordul primarului în calitate de ordonator principal de credite, iar pentru aparatul de specialitate al primarului negociate între primar și sindicatul reprezentativ.

DIRECȚIA RESURSE UMANE,  
CORINA ELENA RADU



DIRECȚIA ECONOMICĂ,  
NICOLETA CRĂCIUNOIU

ce res. prev. bugetare  
30.03.2010. ✓ du

DIRECȚIA ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ,  
JURIDIC-CONTENCIOS,  
LUMINIȚA GABORFI



# CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIEȘTI

## EXPUNERE DE MOTIVE

### **la proiectul de hotărâre privind aprobarea Contractelor Colective de Muncă pentru personalul contractual și a Acordurilor Colective pentru funcționarii publici din aparatul de specialitate al primarului și din institutiile din structura Consiliului Local al Municipiului Ploiești**

Potrivit prevederilor legale, drepturile și obligațiile care decurg din relația dintre angajat-reprezentat prin sindicat sau prin alte forme legale de reprezentare și angajator se stabilesc prin intermediul convențiilor care îmbracă forma Acordurilor Colective sau a Contractelor Colective de Muncă.

Pe lângă stabilirea setului de drepturi și obligații care definesc raporturile de muncă sau, după caz, raporturile de serviciu, Contractul Colectiv de Muncă și respectiv Acordul Colectiv vor avea drept scop stabilirea unor condiții de muncă caracterizate prin echitate pentru a preîntâmpina apariția conflictelor colective de muncă și neajunsurile care decurg din acestea.

Elaborarea și redactarea clauzelor cuprinse în ambele forme de convenție este subordonată prevederilor legislației specifice, astfel încât, la nivel de drepturi și obligații, nu pot exista nici restricții dar nici beneficii suplimentare față de cele explicit prevăzute de lege.

Atât remunerația funcționarului public sau a personalului contractual, ca drept esențial al angajatului cât și modul său de calcul sunt reglementate detaliat în cuprinsul Legii nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, urmărindu-se, cu precădere, stabilirea unor criterii unice de salarizare în sistemul bugetar. Însă odată cu adoptarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri în domeniul salarizării personalului din sectorul bugetar, de o serie întreagă de drepturi salariale au mai beneficiat doar acei angajați care aveau raporturi de muncă în cadrul instituțiilor publice și autorităților care, în condițiile Legii 329/2009, și-au schimbat regimul de finanțare.

Prin aceasta, salariații care activează în domeniul administrației publice locale, care, anterior, erau beneficiari ai unor sporuri sau a altor drepturi salariale statornicite prin acte de negociere colectivă, validate ori stabilite prin hotărâri ale instantelor de drept, au fost excluși din categoria celor care au posibilitatea legală de a primi drepturi de o asemenea natură. În acest mod, actualmente, salariul de bază este alcătuit din salariul de încadrare la care se adaugă sporul de vechime și, pentru personalul cu atribuții de conducere, indemnizația de conducere.

Pentru a compensa diminuările severe ale veniturilor salariale ale angajaților din administrația publică locală, având consecințe nefavorabile asupra mediului de lucru și asupra calității muncii, este necesară adoptarea unor Contracte Colective de Muncă și a unor Acorduri Colective la nivelul aparatului propriu al primarului și în instituțiile aflate

în subordinea Consiliului Local al Municipiului Ploiești care să minimizeze pierderile salariale survenite, cu respectarea prevederilor legii.

În acord cu prevederile Acordurilor Colective și ale Contractelor Colective de Muncă ce vor fi supuse aprobării se va acorda, zilnic, fiecărui angajat, echivalentul alimentatiei, în sumă de 15 lei net, pentru timpul lucrat efectiv, plătit din cheltuieli materiale. Sumele respective se pot acorda atât funcționarilor publici cât și personalului contractual. De asemenea, în cazul decesului unui membru al familiei angajatului mai este stabilit și un ajutor de înmormântare în cuantum de 918 lei, neimpozabil, echivalând cu suma prevăzută în art. 17 lit. (b) din Legea 12/2010 privind bugetul asigurărilor sociale de stat pe anul 2010. Prevederea bugetară a drepturilor solicitate poate fi regăsită în cadrul capitolului "Bunuri și servicii" sub forma cheltuielilor materiale.

Luând act de aceste aspecte vă înaintăm, în vederea aprobării, Acordurile Colective și Contractele Colective de Muncă în forma în care ele au fost stabilite de către structurile de reprezentare a angajaților în consens cu ordonatorii de credite, ca urmare a activității de negociere.

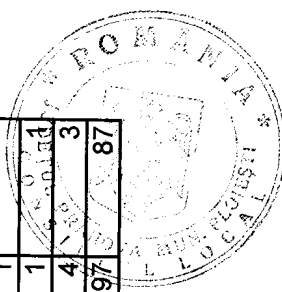
**PRIMAR,**  
**Andrei Liviu Volosevici**



## SITUATIE COMPARATIVA

Institutia	Nr. angajati	plati aferente salarii si drepturi din contract/ acord 2009	plati prevazute pentru salarii 2010	Procent diminuare 2010 fata de 2009 (%)	Procent salarii nete in total fond salarii (%)				
					Salarii 500-700	Salarii 701-1000	Salarii 1001-1300	Salarii 1301-1600	peste 1601
Primaria Ploiesti	266	12.455.178	7.862.081	36,88	15,03	36,85	15,79	14,29	18,04
Serviciul Public Finante Locale	149	5.355.692	2.667.312	50,20	30,88	39,6	15,44	6,72	7,36
Politia Comunitara	376	10.519.915	5.400.000	48,67	44,95	47,87	2,93	1,86	2,39
Adm. Domeniului Public si Privat	640	15.508.603	10.258.400	33,85	63,13	30,15	4,06	2,19	0,47
Adm. Serviciilor Sociale Comunitare	107	4.040.255	2.705.000	33,05	18,7	57,94	7,48	11,21	4,67
Serviciul de Evidenta a Persoanelor	45	1.591.823	782.000	50,87	35,22	42,38	10,2	4,4	7,8
Adm. Parc Memorial C-tin Stere	134	3.576.774	2.710.000	24,23	42,54	44,02	6,72	5,22	1,5
Club Sportiv Municipal Ploiesti	19	548.773	336.000	38,77	15,79	57,89	21	5,32	0
Casa de Cultura	13	453.300	285.000	37,13	30,77	53,85	0	7,69	7,69
Oficiul Public Protect	37	1.556.123	940.000	39,59	10,81	43,24	27,4	10,45	8,1
<b>TOTAL</b>	<b>1.786</b>	<b>55.606.436</b>	<b>33.945.793</b>	<b>38,95</b>	<b>30,78</b>	<b>45,38</b>	<b>11,10</b>	<b>6,94</b>	<b>5,80</b>

Institutia	Nr. angajati	plati aferente salarii si drepturi din contract/ acord 2009	plati prevazute pentru salarii 2010	Procent diminuare 2010 fata de 2009 (%)	Nr. salariatii cu venituri nete cuprinse intre:				
					Salarii 500-700	Salarii 701-1000	Salarii 1001-1300	Salarii 1301-1600	peste 1601
Primaria Ploiesti	266	12.455.178	7.862.081	36,88	40	98	42	38	48
Serviciul Public Finante Locale	149	5.355.692	2.667.312	50,20	46	59	23	10	11
Politia Comunitara	376	10.519.915	5.400.000	48,67	169	180	11	7	9
Adm. Domeniului Public si Privat	640	15.508.603	10.258.400	33,85	404	193	26	14	3
Adm. Serviciilor Sociale Comunitare	107	4.040.255	2.705.000	33,05	20	62	8	12	5
Serviciul de Evidenta a Persoanelor	45	1.591.823	782.000	50,87	19	15	3	3	5
Adm. Parc Memorial C-tin Stere	134	3.576.774	2.710.000	24,23	57	59	9	7	2
Club Sportiv Municipal Ploiesti	19	548.773	336.000	38,77	3	11	4	1	
Casa de Cultura	13	453.300	285.000	37,13	4	7	0	1	1
Oficiul Public Protect	37	1.556.123	940.000	39,59	4	16	10	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>1.786</b>	<b>55.606.436</b>	<b>33.945.793</b>	<b>38,95</b>	<b>766</b>	<b>700</b>	<b>136</b>	<b>97</b>	<b>87</b>



Intocmit,

*[Handwritten signature]*





## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Primarul Municipiului Ploiesti, Andrei Liviu Volosevici**, cu sediul în str. B-dul Republicii nr. 2, în calitate de **angajator**
2. **Salariații aparatului de specialitate al primarului**, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare **personal contractual**, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv personalul contractual din aparatul de specialitate al primarului aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I - DISPOZITII GENERALE

**Art. 1** Partile contractante recunosc și accepta pe deplin ca sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de munca la nivel de instituție și se obliga să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2**

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Munca se încheie pe durata de un an.
- (2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de munca cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de munca, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executiei lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de munca va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de munca pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

(4) Cererea de modificare se aduce la cunostinta in scris celeilalte parti cu cel puțin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de munca vor fi depuse de catre reprezentantul sindicatului la angajator, iar de catre reprezentantii angajatorului la sindicatul parte in acest contract, actul aditional de modificare fiind incheiat intre angajator si sindicat.

(6) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca produc efecte de la data stabilita de parti si numai pentru viitor.

(7) Partile convin ca in termen de 30 de zile de la data aprobarii bugetului local sa se intruneasca pentru a lua in discutie clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea si incetarea Contractului colectiv de munca au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de munca obtinute la nivelul Federatiei Nationale a Sindicatelor din Administratie .

(2) In situatia in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Munca, intervin reglementari legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Munca.

(3) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca produc efecte de la data inregistrarii sau de la o data ulterioara convenita intre parti.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi, respectiv de de 40 de ore pe saptamina pentru personalul contractual angajat cu norma intreaga.

(2) La locul de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru in ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit in institutie, sunt ore suplimentare si vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat sa presteze ore suplimentare, fara a depasi 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducatorului institutiei.

**Art. 8** (1) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, primarul si sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru si modalitati de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afecteaza drepturile prevazute in Contractul colectiv de munca.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are in ingrijire copii prescolari si scolari pina in clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de incepere si terminare a activitatii.

### MUNCA IN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se considera munca desfasurata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22<sup>00</sup> - 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, in cazuri justificate, cu o ora in minus fata de aceste limite.

(2) Munca prestata in timpul noptii se plateste cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, daca timpul astfel lucrat depaseste 3 ore din programul normal de lucru.

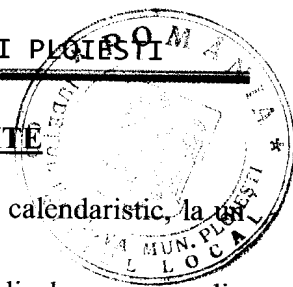
### ZILELE DE SARBATOARE SI REPAUS

**Art. 11** (1) Se considera sarbatori legale si sunt zile de repaus, urmatoarele:

- Anul Nou - 2 zile (1 si 2 ianuarie)
- prima si a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 Mai)
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima si a doua zi de Craciun (25 si 26 decembrie)
- zile saptaminale de repaus - sambata si duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se afla in concediu de odihna, zilele in cauza nu se iau in calculul concediului de odihna.

**Art. 12** In conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi in organele de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariati, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.



### CONCEDIUL DE ODIHNA SI ZILE LIBERE PLATITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, in conditiile legii.

(2) Personalul contractual care are concediu medical sau concediu pentru ingrijirea copilului mai mult de trei luni intr-un an calendaristic, are dreptul la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata.

(3) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(4) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(5) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(6) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(7) In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(8) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(9) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATA

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plata in conditiile legii.

### INVOIRI

**Art. 15** La cererea salariatului, se acorda ore de invoire, pana la o zi, fara plata sau cu posibilitatea de recuperare, in urmatoarele situatii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale
- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

**CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

**CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR**

**Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

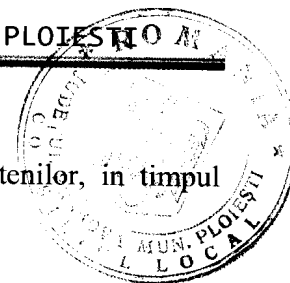
**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca în cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod imparțialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului sau de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.



**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

#### Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;
- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregătirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alapteaza.

**CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA  
SI SECURITATEA MUNCII**

**Art. 28** Partile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avind drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) In functie de numarul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

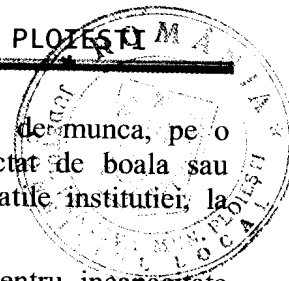
**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atit pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:

- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta primariei.



**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatelor.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigura potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportata din cheltuieli materiale.

## CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA

**Art. 33** In situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii sotii sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din sotii respectiv unul din membrii familiei.

## CAPITOLUL VII – MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie - *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

## **CAPITOLUL VIII - INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA**

**Art. 42** (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata. Poate fi incheiat si pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art. 43** Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu legea.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

### **CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

### **CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

**Art. 49** Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Partile contractante raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea raspunderii patrimoniale, modul si termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite in sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de munca cu privire la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instantele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator si sindicate se adreseaza de catre reclamant Tribunalului Prahova.

**CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINA**

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoana sau o comisie care sa efectueze cercetarea disciplinara prealabila, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o (dispozitie) decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii abaterii.

**CAPITOLUL XII – DISPOZITII FINALE**

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicala, la intruniri in sedinte si la organizarea de manifestari culturale, cu ocazia sarbatorilor traditionale religioase sau a evenimentelor istorice si comemorative.

(2) Intrunirile (adunarile generale) se vor face dupa program, cât si in timpul de repaus, in functie de data acestora, fara a se considera ore suplimentare.

(3) Personalul contractual, altii decât membrii de sindicat, ai aparatul de specialitate al primarului vor plati o contributie lunara de 0,5 % din salariu pentru desfasurarea negocierilor colective, pentru inregistrarea si executarea contractului colectiv de munca.

**Art. 55** Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului Contract colectiv de munca se propun de catre ordonatorul de credite in bugetul de venituri si cheltuieli si se aproba de catre Consiliul Local al municipiului Ploiesti, prin hotarâre.

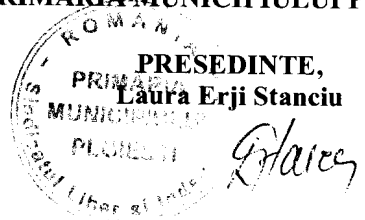
**Art. 56** (1) Presedintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare si consultanta.

(2) La sedintele in care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numarului de personal, organizare, salarizare, conditii de munca, angajare si regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa in mod obligatoriu.

**Art. 57** Prezentul Contract colectiv de munca se va inregistra la Agentia Judeteana Pentru Prestatii Sociale Prahova si va produce efecte pentru tot personalul contractual din cadrul Primariei Municipiului Ploiesti, indiferent de data angajarii, de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice dintre angajator si salariat.

PRIMAR,  
Andrei Liviu Volosevici

SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA-MUNICIPIULUI PLOIEȘTI



## ACORD COLECTIV DE MUNCA



În baza Legii nr. 188/1999 privind statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, a Hotarârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si încheierea acordurilor colective a Constitutiei României - art. 41 alin.5, a Legii nr.319/2006 a securitatii si sanatatii în munca, a Legii nr. 215/2001 a administratiei publice locale republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si a Legii nr. 195/2006 - Legea-cadru a descentralizarii, se încheie prezentul Acord colectiv între cele doua parti contractante:

1. **Primarul Municipiului Ploiesti, Andrei Liviu Volosevici**, cu sediul în str.B-dul Republicii nr.2, în calitate de **angajator**
2. **Salariatii aparatului de specialitate al primarului**, numiti în continuare **functionari publici**, reprezentati de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiesti** înregistrat la Judecătoria Ploiesti conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul Acord de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activităților instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a functionarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I - DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Acordului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Acordul colectiv de munca cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou acord colectiv de munca, prin act aditional, pe o perioada de 1 an.

**Art.3** (1) Clauzele Acordului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executiei lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord colectiv de munca va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Acord colectiv de munca pot fi modificate si completate si prin aparitia de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Acordului colectiv de munca vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul aditional de modificare fiind incheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Acordului colectiv de munca produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului colectiv de munca au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile functionarilor publici prevăzute în prezentul Acord Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

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

(3) Modificările aduse Acordului colectiv de munca produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru functionarii publici angajați cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivat peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

(2) Functionarii publici pot fi chemați să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră, functionarii publici au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de primar.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, primarul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv de muncă.

**Art. 9** (1) La cererea lor, funcționarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- Sfânta Marie - 15 august
- Rusalii
- zile săptămânale de repaus – sâmbăta și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză se adaugă la numărul zilelor de concediu de odihnă pentru anul în curs stabilite conform prevederilor legale.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale, fără a depăși 5 zile lunar.



## CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

- Art. 13** (1) Functionarii publici au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.
- (2) Concediul de odihnă se acordă 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) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.
- (4) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.
- (5) Functionarul public poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.
- (6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.
- (7) În afara concediului de odihnă, functionarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:
- căsătoria functionarului public – 5 zile
  - căsătoria unui copil al functionarului public – 3 zile
  - nașterea unui copil – 3 zile
  - chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi
  - control medical anual - 1 zi
- (8) În caz de deces al soțului/soției, afini sau rude până la gradul III, functionarul public are dreptul la 3 zile calendaristice plătite.
- (9) Functionarii publici care își continuă studiile vor beneficia de concedii de studii plătite de până la 30 de zile lucrătoare pe an, dacă se consideră că studiile prezintă interes pentru activitatea instituției.

## CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art. 14** Într-un an calendaristic, functionarii publici pot beneficia de concediu fără plată în condițiile legii.

## INVOIRI

**Art. 15** La cererea functionarului public, 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 functionarul public solicită și activitatea instituției permite

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

**CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI,  
INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestată, funcionarii publici au dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, funcionarul public beneficiază de sporuri, adaosuri și suplimente salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească funcionarul public în cazul în care acesta, din vina instituției a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Instituția va asigura participarea funcționarilor publici la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale.

**CAPITOLUL IV – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**  
**Secțiunea I – Obligațiile funcționarilor publici**

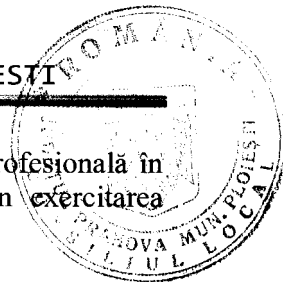
**Art. 18** Funcționarii publici au obligația să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Ploiești.

**Art. 19** Funcționarii publici sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art. 20** Funcționarii publici au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art. 21** (1) Orice funcționar public, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor 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 unei persoane. În această situație, funcționarul public are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Funcționarii publici de conducere răspund de legalitatea și oportunitatea sarcinilor încredințate angajaților din subordine.



**Art. 22** Functionarii publici trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

**Art. 23** Functionarii publici au datoria să furnizeze cetățenilor, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 24** Functionarii publici sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 25** Prin întregul lor comportament și prin ținută, functionarii publici sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

**Art. 26** Este interzis functionarilor publici ca, direct sau indirect, să solicite, să facă, să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

#### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

- Art. 27** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze functionarii publici asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
  - b) să asigure condițiile tehnice și organizatorice necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
  - c) să propună în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv de muncă;
  - d) să acorde functionarilor publici toate drepturile care decurg din lege și Acordul colectiv de muncă, în limita încadrării în prevederile bugetare aprobate;
  - e) să consulte sindicatele în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
  - f) să asigure realizarea evidenței nominale a functionarilor publici și să elibereze, la solicitarea functionarilor publici, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
  - g) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a functionarilor publici, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
  - h) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.

**CAPITOLUL V – CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SANATATEA  
SI SECURITATEA MUNCII**

**Art. 28** Părțile se obligă să depună orice efort care este necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligația, prin funcționarii publici de conducere, să asigure o organizare rațională a activității în funcție de specific și atribuții.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale în materie de securitate și sănătate în muncă și P.S.I. sunt opozabile angajatorului și funcționarilor publici.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de securitate și sănătate în muncă și de P.S.I. în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente individuale de protecție, materiale igienico-sanitare și mijloace de apărare împotriva incendiilor.

(2) Pentru protecția și securitatea funcționarilor publici în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) funcționarii publici beneficiază de vaccinare anuală împotriva epidemiilor și a epizotiilor, în cazul în care acestea sunt declarate oficial;
- e) funcționarii publici beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii și de toate drepturile prevăzute în normele generale și speciale de securitate și sănătate a muncii, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericol 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 utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta primăriei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, funcționarilor publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la propunerea sindicatului.



(2) Functionarul public care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

(3) Functionarii publici și membrii familiilor lor beneficiază de bilete de odihnă recuperatorie și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea și repartizarea biletelor pentru functionarii publici revine conducerii sindicatelor.

(4) Angajatorul are obligația să asigure protecția functionarilor publici 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, instituția Poliției Comunitare precum și prin asistență juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituției, gratuit.

(5) Angajatorul asigura potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportata din cheltuieli materiale.

## CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA

**Art. 33** În situația decesului unui membru al familiei functionarului public (soț, soție, rude și afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de înmormantare în valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de înmormantare se acorda la cererea functionarului public, pe baza actelor doveditoare.

Acesta se suporta din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soți sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soți respectiv unul din membrii familiei.

## CAPITOLUL VII – MUNCA ȘI PROTECTIA FEMEILOR

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

**Art. 36** (1) Femeile gravide, începând cu a V-a lună 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 o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art. 37** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, începând cu a V-a lună de sarcină, munca în timpul nopții este interzisă în cadrul instituției.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

**Art. 40** (1) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Angajatorul, împreună cu conducerea sindicatelor hotărăsc după caz programul sărbătoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internațională a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisă concedierea în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile funcționar public beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.

## **CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se face prin încheierea actului administrative al ordonatorului principal de credite.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în condițiile legii cu respectarea prevederilor legale privind funcția și a Acordului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționarii publici decât cele cuprinse în Acordul colectiv de muncă.

(4) Actul administrativ de numire în funcție se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează. Angajarea se poate face numai prin concurs și pe perioada nedeterminată, conform procedurilor legale.

(5) Din comisia de concurs poate face parte președintele de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

(6) În mod excepțional, angajarea se poate face și pe perioada determinată în condițiile legii.



**Art. 43** Poate fi functionar public în structurile administratiei locale persoana care îndeplinește cumulativ următoarele conditii:

- a) are cetatenia româna si domiciliul în România;
- b) cunoaste limba româna, scris si vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniti;
- d) are capacitate deplina de exercitiu;
- e) are o stare de sanatate corespunzatoare functiei publice pentru care candideaza, atestata pe baza de examen medical de specialitate;
- f) îndeplineste conditiile de studii prevazute de lege pentru functia publica;
- g) îndeplineste conditiile specifice pentru ocuparea functiei publice;
- h) nu a fost condamnata pentru savârsirea unei infractiuni contra umanitatii, contra statului sau contra autoritatii, de serviciu sau în legatura cu serviciul, care împiedica îmfaptuirea justitiei, de fals ori a unor fapte de coruptie sau a unei infractiuni savârsite cu intentie, care ar face-o incompatibila cu exercitarea functiei publice, cu exceptia situatiei în care a intervenit reabilitarea;
- i) nu a fost destituita dintr-o functie publica sau nu i-a încetat contractul individual de munca pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
- j) nu a desfasurat activitate de politie politica, astfel cum este definita prin lege.

**Art. 44** Modificarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Legii 188/1999 – Statutul functionarilor publici, cu modificarile si completarile ulterioare.

**Art. 45** Functionarul public care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Evaluarea și avansarea functionarilor publici se vor face conform legislatiei în vigoare.

## CAPITOLUL IX – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**Art. 47** Angajatorul asigura informarea fiecărui functionar public cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afişare la sediul institutiei.

**Art. 48** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care functionarul public a săvârșit o abatere disciplinară sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 49** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art. 50** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau a Acordului colectiv de muncă vor fi soluționate de instanțele competente conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## **CAPITOLUL XI – COMISIA PARITARA, COMISIA DE DISCIPLINA**

**Art. 51** Comisia paritară participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc :

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al funcționarilor publici ;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecția muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității funcționarilor publici;
- e) măsuri organizatorice

**Art. 52** Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

**Art. 53** Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmind 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 funcționarului public, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină. În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

## **CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 55** (1) Funcționarii publici au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

(3) Functionarii publici, alții decât membrii de sindicat, ai aparatul de specialitate al primarului vor plăti o contribuție lunară de 0,5% din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea Acordului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele în care se discută problemele funcționarilor publici din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Acord colectiv de muncă produce efecte pentru toți funcționarii publici aparținând aparatului de specialitate al primarului, indiferent de data angajării, de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice dintre angajator și funcționarii publici.

PRIMAR,  
Andrei Liviu Volosevici



SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI



PRESEDINTE,  
Laura Erji Stanciu



**ROMÂNIA**  
**JUDETUL PRAHOVA**  
**PRIMARIA MUNICIPIULUI PLOIESTI**  
**COMISIA PARITARA**

**A V I Z**


În data de 18 martie 2010, ora 15.00 s-a întrunit comisia paritara a functionarilor publici din cadrul aparatul de specialitate a primarului, constituita conform dispozitiei nr.995/11.02.2009.

Sedinta a fost organizată în temeiul art.13, alin.(1), lit." d" din H.G. nr.833/2007 privind participarea, cu rol consultativ, la negocierea acordurilor colective de către autoritatea sau instituția publică cu sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici și la elaborarea proiectului acordului colectiv.

În urma dezbaterilor si a votării nominale, comisia paritara acorda **AVIZ FAVORABIL** cu caracter consultativ in vederea incheierii Acordului colectiv de munca aplicabil functionarilor publici din aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Ploiesti.

S-a acordat aviz favorabil cu caracter consultativ ca urmare a faptului ca drepturile negociate sunt in limita prevederilor legale in vigoare.

**PRESEDINTE COMISIE**  
**ANA DANIELA ANGELESCU**



**SECRETAR COMISIE**  
**CONSTANTINA OANA LAURA**





VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Valosevici

## ACORD COLECTIV

În baza Legii nr. 188/1999 privind statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, a Hotarârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si încheierea acordurilor colective a Constitutiei României - art. 41 alin.5, a Legii nr.319/2006 a securitatii si sanatatii în munca, a Legii nr. 215/2001 a administratiei publice locale republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si a Legii nr. 195/2006 – Legea-cadru a descentralizarii, se încheie prezentul Acord colectiv între cele doua parti contractante:

1. **Serviciul Public Local Comunitar de Evidenta Persoanelor Ploiesti, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiesti**, cu sediul în B-dul Republicii nr.2, reprezentat de director **Georgescu Magdalena Laura** în calitate de **angajator** ;
2. **Salariații Serviciului Public Local Comunitar de Evidenta Persoanelor Ploiesti**, numiți în continuare **functionari publici**, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiesti** înregistrat la Judecătoria Ploiesti conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul Acord colectiv are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activităților instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a functionarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

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

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Acordul Colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou Acord Colectiv, prin act aditional, pe o perioada de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Acordului Colectiv pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

**ACORD COLECTIV – SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE EVIDENȚA  
PERSOANELOR PLOIESTI**

---

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord Colectiv va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Acord Colectiv pot fi modificate si completate si prin aparitia de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Acordului Colectiv vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul aditional de modificare fiind incheiat între angajator si sindicat.

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

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului Colectiv au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile functionarilor publici prevăzute în prezentul Acord Colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

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

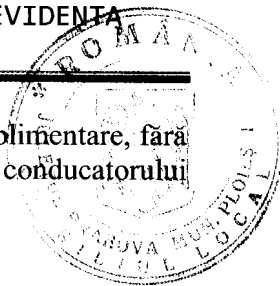
(3) Modificările aduse Acordului Colectiv produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

**CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru functionarii publici angajații cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivat peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare si vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.



(2) Functionarii publici pot fi chemați să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv .

**Art. 9** (1) La cererea lor, functionarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

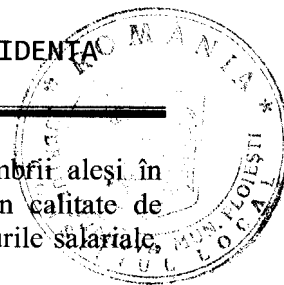
(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- Sfânta Marie - 15 august
- Rusalii
- zile săptămânale de repaus – sâmbăta și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză se adaugă la numărul zilelor de concediu de odihna pentru anul în curs stabilite conform prevederilor legale.



**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale, fără a depăși 5 zile lunar.

### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Functionarii publici au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă 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) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.

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

(5) Functionarul public poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(7) În afara concediului de odihnă, functionarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria functionarului public – 5 zile
- căsătoria unui copil al functionarului public – 3 zile
- nașterea unui copil – 3 zile
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) În caz de deces al soțului/soției, afini sau rude până la gradul III, functionarul public are dreptul la 3 zile calendaristice plătite.

(9) Functionarii publici care își continuă studiile vor beneficia de concedii de studii plătite de până la 30 de zile lucrătoare pe an, dacă se consideră că studiile prezintă interes pentru activitatea instituției.

### CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art. 14** Într-un an calendaristic, functionarii publici pot beneficia de concediu fără plată în condițiile legii.

### INVOIRI

**Art. 15** La cererea functionarului public, 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 functionarul public solicită și activitatea instituției permite

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

### CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

**Art. 16** (1) Pentru munca prestată, functionarii publici au dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, functionarul public beneficiaza de sporuri, adaosuri și suplimente salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească functionarul public în cazul în care acesta, din vina instituției a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

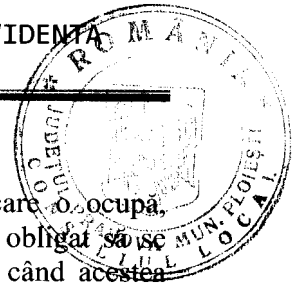
(2) Instituția va asigura participarea functionarilor publici la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale.

### CAPITOLUL IV – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR Secțiunea I – Obligațiile functionarilor publici

**Art. 18** Functionarii publici au obligația să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Ploiești.

**Art. 19** Functionarii publici sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art. 20** Functionarii publici au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.



**Art. 21** (1) Orice functionar public, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor 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 unei persoane. În această situație, functionarul public are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Functionarii publici de conducere răspund de legalitatea și oportunitatea sarcinilor încredințate angajaților din subordine.

**Art. 22** Functionarii publici trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

**Art. 23** Functionarii publici au datoria să furnizeze cetățenilor, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 24** Functionarii publici sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 25** Prin întregul lor comportament și prin ținută, functionarii publici sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

**Art. 26** Este interzis functionarilor publici ca, direct sau indirect, să solicite, să facă, să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligațiile angajatorului**

- Art. 27** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze functionarii publici asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
  - b) să asigure condițiile tehnice și organizatorice necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
  - c) să propună în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv de muncă;

- d) să acorde functionarilor publici toate drepturile care decurg din lege si Acordul colectiv , în limita încadrării în prevederile bugetare aprobate;
- e) să consulte sindicatele în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- f) să asigure realizarea evidenței nominale a functionarilor publici și să elibereze, la solicitarea functionarilor publici, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a functionarilor publici, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- h) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obligă să depună orice efort care este necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligația, prin functionarii publici de conducere, să asigure o organizare rațională a activității în funcție de specific și atribuții.

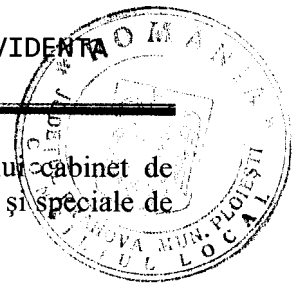
(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale în materie de securitate și sănătate în muncă și P.S.I. sunt opozabile angajatorului și functionarilor publici.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de securitate și sănătate în muncă și de P.S.I. în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente individuale de protecție, materiale igienico-sanitare și mijloace de apărare împotriva incendiilor.

(2) Pentru protecția și securitatea functionarilor publici în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) functionarii publici beneficiază de vaccinare anuală împotriva epidemiilor și a epizootiilor, în cazul în care acestea sunt declarate oficial;



- e) functionarii publici beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii și de toate drepturile prevăzute în normele generale și speciale de securitate și sănătate a muncii, conform legii.

(3) Functionarii publici au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericol 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 utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta primăriei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, functionarilor publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la propunerea sindicatului.

(2) Functionarul public care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

(3) Functionarii publici și membrii familiilor lor beneficiază de bilete de odihnă recuperatorie și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea și repartizarea biletelor pentru functionarii publici revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligația să asigure protecția functionarilor publici 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, instituția Poliției Comunitare precum și prin asistență juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituției, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentația pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA**

**Art. 33** În situația decesului unui membru al familiei functionarului public (soț, soție, rude și afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare în valoare de 918 lei, suma care va fi actualizată anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea functionarului public, pe baza actelor doveditoare.

Acesta se suportă din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soți sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soți respectiv unul din membrii familiei.



## **CAPITOLUL VII – MUNCA ȘI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, începând cu a V-a lună 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 o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art. 37** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, începând cu a V-a lună de sarcină, munca în timpul nopții este interzisă în cadrul instituției.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

**Art. 40** (1) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Angajatorul, împreună cu conducerea sindicatelor hotărăsc după caz programul sărbătoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internațională a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisă concedierea în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile funcționar public beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.



**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI  
ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se face prin încheierea actului administrativ al ordonatorului de credite.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în condițiile legii cu respectarea prevederilor legale privind funcția și a Acordului colectiv .

(3) Nu vor fi incluse în actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționarii publici decât cele cuprinse în Acordul colectiv .

4) Actul administrativ de numire în funcție se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează. Angajarea se poate face numai prin concurs și pe perioada nedeterminată, conform procedurilor legale.

(5) Din comisia de concurs poate face parte președintele de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

(6) În mod excepțional, angajarea se poate face și pe perioada determinată în condițiile legii.

**Art. 43** Poate fi funcționar public în structurile administrației locale persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) are cetățenia română și domiciliul în România;  
b) cunoaște limba română, scris și vorbit;  
c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;  
d) are capacitate deplină de exercițiu;  
e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe baza de examen medical de specialitate;  
f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;

g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;  
h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică îndeplinirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;

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

**Art. 44** Modificarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Legii 188/1999 – Statutul funcționarilor publici, republicată în 2007, cu modificările și completările ulterioare.

**Art.45** Functionarul public care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Evaluarea și avansarea functionarilor publici se vor face conform legislației în vigoare.

### **CAPITOLUL IX – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ**

**Art. 47** Angajatorul asigură informarea fiecărui functionar public cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afișare la sediul instituției.

**Art. 48** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care functionarul public a săvârșit o abatere disciplinară sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 49** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art. 50** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau a Acordului colectiv vor fi soluționate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

### **CAPITOLUL XI – COMISIA PARITARA, COMISIA DE DISCIPLINĂ**

**Art. 51** Comisia paritară participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc :

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al functionarilor publici ;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecția muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității functionarilor publici;
- e) măsuri organizatorice

**Art. 52** Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.



**Art. 53** Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmind 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 functionarului public, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină. În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

## CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

**Art. 55** (1) Functionarii publici au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

(3) Functionarii publici, alții decât membrii de sindicat ai instituției vor plăti o contribuție lunară de 0,5% din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea Acordului Colectiv.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord Colectiv se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele în care se discută problemele functionarilor publici din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Acord Colectiv produce efecte pentru toți functionarii publici din cadrul instituției – excepție politistii, functionari publici cu statut special, detașați de la I.N.E.P.

Serviciul Public Local Comunitar de  
Evidenta Persoanelor Ploiesti,

**DIRECTOR**  
Georgescu Magdalena Laura



SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI

**PRESEDINTE,**  
Laura Erji Stanciu



*Erji Stanciu*

VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Serviciul Public Local Comunitar de Evidenta Persoanelor Ploiesti, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiești, cu sediul în B-dul Republicii nr.2, reprezentat de director Georgescu Magdalena Laura în calitate de angajator ;**
2. **Salariații Serviciului Public Local Comunitar de Evidenta Persoanelor Ploiesti, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare personal contractual, reprezentați de către Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin președinte Stanciu Erji Laura;**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv a personalului contractual din cadrul **Serviciului Public Local Comunitar de Evidenta Persoanelor Ploiesti** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2** (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe durata de un an.  
(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA – SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNA PAR DE  
EVIDENTA PERSOANELOR PLOIESTI



**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local sa se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA – SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE  
EVIDENTA PERSOANELOR PLOIESTI**

---

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit în institutie, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

**MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII**

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

**ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS**

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- zile săptămânale de repaus – sâmbata și duminică
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi în organele de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.

### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(6) In cazul in care ambii sotii lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(7) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATĂ

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

### INVOIRI

**Art. 15** La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, pâna la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situatii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale
- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

### CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

### CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.



**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca în cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod imparțialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunoștinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA – SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE  
EVIDENTA PERSOANELOR PLOIESTI**

---

- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatelor in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;
- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregătirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

**CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA  
SI SECURITATEA MUNCII**

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

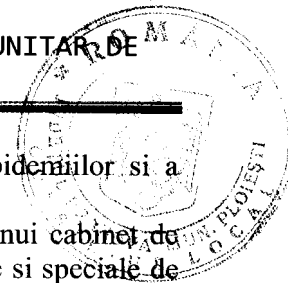
(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;



- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:

- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta institutiei.

**Art 32**

(1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual si membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigura potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in quantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportata din cheltuieli materiale.

**CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ**

**Art. 33**

În situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmortantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

## **CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECȚIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

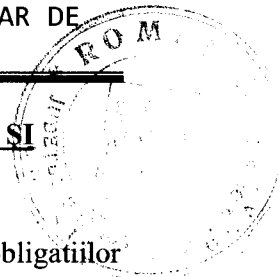
**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.



**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI  
ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în condițiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă.

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

- drepturile și obligațiile părților, felul muncii și atribuțiile postului;
- datele de identificare ale părților;
- obiectul și durata contractului individual;
- data de la care își produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părți.

(5) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o durată nedeterminată.

(6) Poate fi încheiat și pe o perioadă determinată în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

**Art. 43** Angajarea și încadrarea personalului

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuală etc., pe baza de concurs în condițiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, în mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea și încetarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul întreținător al familiei va fi protejat în cazul unor disponibilizări de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislației în vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR  
PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare.

## CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

**Art. 49** Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator și sindicate se adreseaza de catre reclamant Tribunalului Prahova.

## CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificarile și completările ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii abaterii.

## CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicala, la întruniri în ședinte și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sarbatorilor traditionale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunarile generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fara a se considera ore suplimentare.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA – SERVICIUL PUBLIC LOCAL COMUNITAR DE  
EVIDENTA PERSOANELOR PLOIESTI

**Art. 55** Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai Serviciului Public Local Comunitar de Evidența Persoanelor Ploiești vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

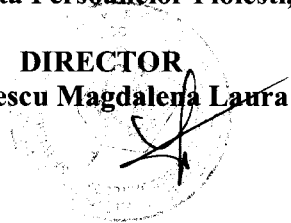
**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele în care se discută problemele personalului contractual din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Serviciului Public Local Comunitar de Evidența Persoanelor Ploiești**, excepție personalul contractual detașat de la M.A.I..

**Serviciul Public Local Comunitar de  
Evidența Persoanelor Ploiești,**

**DIRECTOR  
Georgescu Magdalena Laura**



**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI**

**PREȘEDINTE,  
Laura Erji Stanciu**



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici



## ACORD COLECTIV

În baza Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Hotărârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective a Constituției României - art. 41 alin.5, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr.319 a securității și sănătății în muncă și a Legii nr. 195/2006 – Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Acord colectiv între cele două părți contractante:

1. **Politia Comunitara Ploiesti, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiești,** cu sediul în B-dul Independentei nr.21, reprezentată de director **Duta Marius Florin** în calitate de **angajator** ;
2. **Salariații Politiei Comunitare Ploiesti,** numiți în continuare **funcționari publici,** reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul Acord colectiv are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activităților instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

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

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Acordul Colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou Acord Colectiv, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Acordului Colectiv pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord Colectiv va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Acord Colectiv pot fi modificate si completate si prin aparitia de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Acordului Colectiv vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul aditional de modificare fiind incheiat între angajator si sindicat.

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

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului Colectiv au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile functionarilor publici prevăzute în prezentul Acord Colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

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

(3) Modificările aduse Acordului Colectiv produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

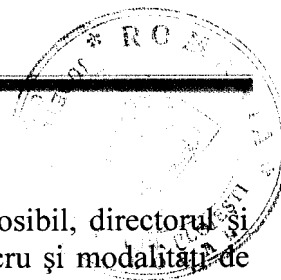
## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru functionarii publici angajații cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivat peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare si vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

(2) Functionarii publici pot fi chemați să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducatorului institutiei.



**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv .

**Art. 9** (1) La cererea lor, functionarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

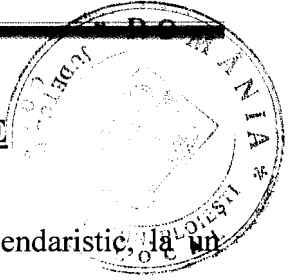
**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- Sfânta Marie - 15 august
- Rusalii
- zile săptămânale de repaus – sâmbăta și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză se adaugă la numărul zilelor de concediu de odihna pentru anul în curs stabilite conform prevederilor legale.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale, fără a depăși 5 zile lunar.

**CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**



- Art. 13** (1) Functionarii publici au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.
- (2) Concediul de odihnă se acordă 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) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.
- (4) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.
- (5) Functionarul public poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.
- (6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.
- (7) În afara concediului de odihnă, functionarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:
- căsătoria functionarului public – 5 zile
  - căsătoria unui copil al functionarului public – 3 zile
  - nașterea unui copil – 3 zile
  - chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi
  - control medical anual - 1 zi
- (8) În caz de deces al soțului/soției, afini sau rude până la gradul III, functionarul public are dreptul la 3 zile calendaristice plătite.
- (9) Functionarii publici care își continuă studiile vor beneficia de concedii de studii plătite de până la 30 de zile lucrătoare pe an, dacă se consideră că studiile prezintă interes pentru activitatea instituției.

**CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ**

- Art. 14** Într-un an calendaristic, functionarii publici pot beneficia de concediu fără plată în condițiile legii.

**INVOIRI**

- Art. 15** La cererea functionarului public, 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 functionarul public solicită și activitatea instituției permite

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

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestată, functionarii publici au dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, functionarul public beneficiază de sporuri, adaosuri și suplimente salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească functionarul public în cazul în care acesta, din vina instituției a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Instituția va asigura participarea functionarilor publici la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale.

### **CAPITOLUL IV – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR** **Sectiunea I – Obligațiile functionarilor publici**

**Art. 18** Functionarii publici au obligația să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Ploiești.

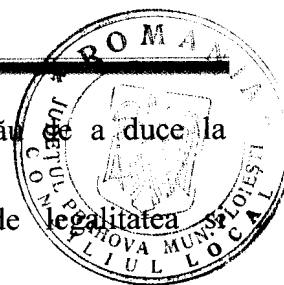
**Art. 19** Functionarii publici sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art. 20** Functionarii publici au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art. 21** (1) Orice functionar public, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor 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 unei persoane. În această situație, functionarul public are obligația

de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său să a ducă la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Functionarii publici de conducere răspund de oportunitatea sarcinilor incredintate angajaților din subordine.



**Art. 22** Functionarii publici trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

**Art. 23** Functionarii publici au datoria să furnizeze cetățenilor, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 24** Functionarii publici sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 25** Prin întregul lor comportament și prin ținută, functionarii publici sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

**Art. 26** Este interzis functionarilor publici ca, direct sau indirect, să solicite, să facă, să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

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

- a) să informeze functionarii publici asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condițiile tehnice și organizatorice necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- c) să propună în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv de muncă;
- d) să acorde functionarilor publici toate drepturile care decurg din lege și Acordul colectiv, în limita încadrării în prevederile bugetare aprobate;
- e) să consulte sindicatele în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- f) să asigure realizarea evidenței nominale a functionarilor publici și să elibereze, la solicitarea functionarilor publici, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;

- g) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a funcționarilor publici, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- h) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obligă să depună orice efort care este necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligația, prin funcționarii publici de conducere, să asigure o organizare rațională a activității în funcție de specific și atribuții.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale în materie de securitate și sănătate în muncă și P.S.I. sunt opozabile angajatorului și funcționarilor publici.

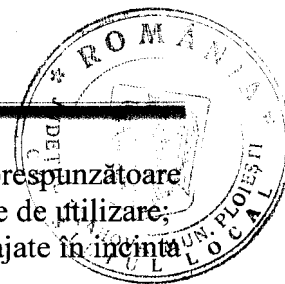
**Art. 31** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de securitate și sănătate în muncă și de P.S.I. în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente individuale de protecție, materiale igienico-sanitare și mijloace de apărare împotriva incendiilor.

(2) Pentru protecția și securitatea funcționarilor publici în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) funcționarii publici beneficiază de vaccinare anuală împotriva epidemiilor și a epizootiilor, în cazul în care acestea sunt declarate oficial;
- e) funcționarii publici beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii și de toate drepturile prevăzute în normele generale și speciale de securitate și sănătate a muncii, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericol 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 utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta primăriei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, funcționarilor publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la propunerea sindicatului.

(2) Funcționarul public care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

(3) Funcționarii publici și membrii familiilor lor beneficiază de bilete de odihnă recuperatorie și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea și repartizarea билетelor pentru funcționarii publici revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligația să asigure protecția funcționarilor publici 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, instituția Poliției Comunitare precum și prin asistență juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituției, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentația pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA**

**Art. 33** În situația decesului unui membru al familiei funcționarului public (soț, soție, rude și afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de înmormantare în valoare de 918 lei, suma care va fi actualizată anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de înmormantare se acordă la cererea funcționarului public, pe baza actelor doveditoare.

Acesta se suportă din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soți sau membrii familiei au calitatea de salariat al instituției de ajutorul de înmormantare beneficiază unul din soți respectiv unul din membrii familiei.

## **CAPITOLUL VII – MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

**Art. 36** (1) Femeile gravide, începând cu a V-a lună 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 o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art. 37** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întregă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, începând cu a V-a lună de sarcină, munca în timpul nopții este interzisă în cadrul instituției.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

**Art. 40** (1) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Angajatorul, împreună cu conducerea sindicatelor hotărăsc după caz programul sărbătoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internațională a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisă concedierea în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile functionar public beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.

## **CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor functionarilor publici, angajarea se face prin încheierea actului administrativ al ordonatorului de credite.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în condițiile legii cu respectarea prevederilor legale privind funcția și a Acordului colectiv .

(3) Nu vor fi incluse în actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționarii publici decât cele cuprinse în Acordul colectiv.

4) Actul administrativ de numire în funcție se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează. Angajarea se poate face numai prin concurs și pe perioada nedeterminată, conform procedurilor legale.

(5) Din comisia de concurs poate face parte președintele de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

(6) În mod excepțional, angajarea se poate face și pe perioada determinată în condițiile legii.

**Art. 43** Poate fi funcționar public în structurile administrației locale persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe baza de examen medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;
- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfaptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
- j) nu a desfășurat activitate de politică politică, astfel cum este definită prin lege.

**Art. 44** Modificarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Legii 188/1999 – Statutul funcționarilor publici, republicată în 2007, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 45** Funcționarul public care este singurul întreținător al familiei va fi protejat în cazul unor disponibilizări de personal.

**Art. 46** Evaluarea și avansarea funcționarilor publici se vor face conform legislației în vigoare.

## CAPITOLUL IX – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**Art. 47** Angajatorul asigură informarea fiecărui funcionar public cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afișare la sediul instituției.

**Art. 48** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care funcionarul public a săvârșit o abatere disciplinară sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 49** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art. 50** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau a Acordului colectiv vor fi soluționate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## CAPITOLUL XI – COMISIA PARITARA, COMISIA DE DISCIPLINĂ

**Art. 51** Comisia paritară participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc :

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al funcționarilor publici ;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecția muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității funcționarilor publici;
- e) măsuri organizatorice

**Art. 52** Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

**Art. 53** Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmind 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 funcționarului public, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină. În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplica o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

**CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 55** (1) Functionarii publici au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

(3) Functionarii publici, alții decât membrii de sindicat ai instituției vor plăti o contribuție lunară de 0,5% din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea Acordului Colectiv.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord Colectiv se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.


**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele în care se discută problemele functionarilor publici din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Acord Colectiv produce efecte pentru toți functionarii publici din cadrul instituției.

**POLITIA COMUNITARA PLOIESTI,**

**DIRECTOR,**  
**Florin Marin Duta**



**SEF SERVICIUL**  
**FINANCIAR, CONTABILITATE**  
**Mariana Ionescu**

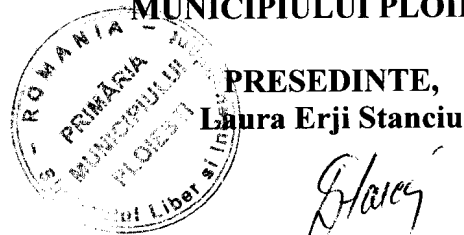


**SEF SERVICIUL**  
**JURIDIC, CONTENCIOS, PROCEDURI**  
**Paula Echimescu**



**SINDICATUL LIBER ȘI**  
**INDEPENDENT PRIMĂRIA**  
**MUNICIPIULUI PLOIESTI**

**PRESEDINTE,**  
**Laura Erji Stanciu**



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Velosevici



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Politia Comunitara Ploiesti, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiești,** cu sediul în B-dul Independenței nr.21, reprezentata de director **Duta Marius Florin**, în calitate de **angajator** ;
2. **Salariații Politiei Comunitare Ploiesti**, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare **personal contractual**, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**;

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv a personalului contractual din cadrul **Politia Comunitara Ploiesti** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementări în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit în institutie, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

---

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevazute în Contractul colectiv de muncă.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

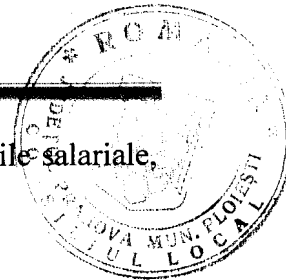
### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- zile săptămânale de repaus – sâmbata și duminică
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de



salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.

### **CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(6) In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(7) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### **CONCEDIUL FARA PLATĂ**

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

### **INVOIRI**

**Art. 15** La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, pâna la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situatii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

---

- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
  - alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite
- In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

### **CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR** **Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca in cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod impartialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinilor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile

fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;



- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

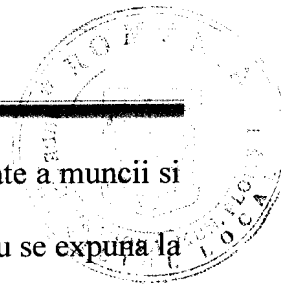
**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atit pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:



- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta **institutiiei.**

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

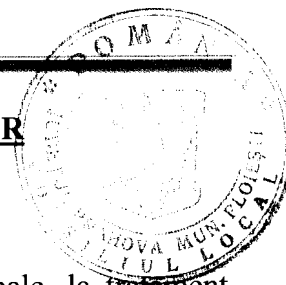
## **CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ**

**Art. 33** În situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECTIA FEMEILOR**



**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.  
(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.  
(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de muncă.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata.

(6) Poate fi incheiat și pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

### **Art. 43** Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

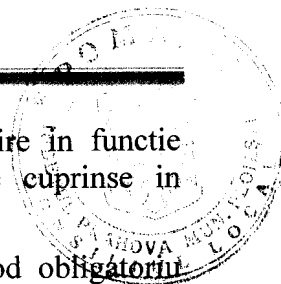
**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

## **CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

## **CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.



**Art. 49** Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de munca vor fi soluționate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## **CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ**

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

## **CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art. 55** Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai **Politiei Comunitare Ploiesti** vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiesti, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

(2) La sedintele în care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Presentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Politiei Comunitare Ploiesti**.

**POLITIA COMUNITARA PLOIESTI,**



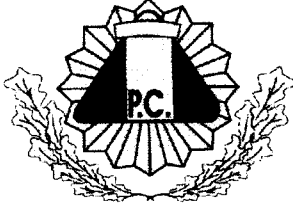
**SEF SERVICIUL  
FINANCIAR-CONTABILITATE**  
Mariana Ionescu

**SEF SERVICIU  
JURIDIC, CONTENCIOS, PROCEDURI**  
Paula Echimescu

**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI**

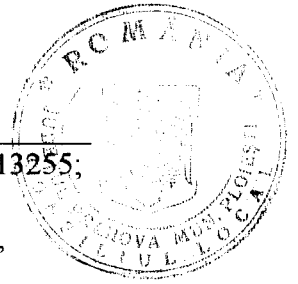
**PRESEDINTE,  
Laura Erji Stanciu**





## CONSILIUL LOCAL PLOIEȘTI POLITIA COMUNITARA

PLOIEȘTI, Str. B.dul Independenței, Nr. 21, Tel.-Fax: 513255;  
Cod Fiscal: 17493612; Cont IBAN:  
RO13TREZ5215010XXX004085, Trezoreria Ploiești,  
Oficiul Poștal nr.14, Căsuța Poștală nr.39



Nr. 58 din 26.03.2010

### AVIZ

Comisia Paritara a Politiei Comunitare Ploiesti, constituita prin decizia nr. 452/2010-privind modificarea deciziei nr. 2032/2007 intrunita in sedinta din data de 26,03,2010 **avizeaza favorabil** acordul colectiv de munca anexat.

#### Membrii comisiei:

- D.l Vaida Adrian – Presedinte
- D.ra Ionescu Mariana – Membru
- D.ra Stanescu Andreea – Membru
- D.na Echimescu Paula \_ Membru
- D.l Manea Bogdan – Membru
- D. l Dutu Petre – Membru



Intocmit,  
Secretar Comisie  
Grozea, Magdalena

VIZAT  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici



## ACORD COLECTIV

În baza Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Hotărârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective a Constituției României - art. 41 alin.5, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr.319 a securității și sănătății în munca și a Legii nr. 195/2006 – Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Acord colectiv între cele două părți contractante:

1. **Administrația Serviciilor Sociale Comunitare Ploiești, instituție în subordinea Consiliului Local Ploiești**, cu sediul în Str.Gh.Gr.Cantacuzino nr.46, reprezentată de director **Capuz Doina** în calitate de **angajator** ;
2. **Salariații Administrației Serviciilor Sociale Comunitare Ploiești**, numiți în continuare **funcționari publici**, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul Acord colectiv are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activităților instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a funcționarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

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

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Acordul Colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou Acord Colectiv, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Acordului Colectiv pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord Colectiv va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Acord Colectiv pot fi modificate si completate si prin aparitia de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Acordului Colectiv vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul aditional de modificare fiind incheiat între angajator si sindicat.

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

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului Colectiv au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile functionarilor publici prevăzute în prezentul Acord Colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

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

(3) Modificările aduse Acordului Colectiv produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru functionarii publici angajații cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivat peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare si vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

(2) Functionarii publici pot fi chemați să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul sindicatelor vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv .

**Art. 9** (1) La cererea lor, functionarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

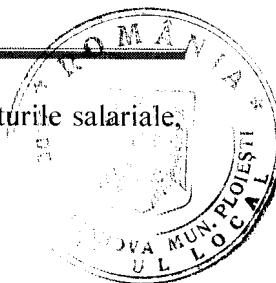
**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- Sfânta Marie - 15 august
- Rusalii
- zile săptămânale de repaus – sâmbăta și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză se adaugă la numărul zilelor de concediu de odihna pentru anul în curs stabilite conform prevederilor legale.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de

salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale, fără a depăși 5 zile lunar.



### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Functionarii publici au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă 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) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.

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

(5) Functionarul public poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(7) În afara concediului de odihnă, functionarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria functionarului public – 5 zile
- căsătoria unui copil al functionarului public – 3 zile
- nașterea unui copil – 3 zile
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) În caz de deces al soțului/soției, afini sau rude până la gradul III, functionarul public are dreptul la 3 zile calendaristice plătite.

(9) Functionarii publici care își continuă studiile vor beneficia de concedii de studii plătite de până la 30 de zile lucrătoare pe an, dacă se consideră că studiile prezintă interes pentru activitatea instituției.

### CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art. 14** Într-un an calendaristic, functionarii publici pot beneficia de concediu fără plată în condițiile legii.

### INVOIRI

**Art. 15** La cererea functionarului public, 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 functionarul public solicită și activitatea instituției permite

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

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestată, functionarii publici au dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, functionarul public beneficiaza de sporuri, adaosuri și suplimente salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească functionarul public în cazul în care acesta, din vina instituției a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Instituția va asigura participarea functionarilor publici la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale.

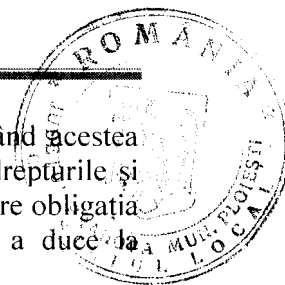
### **CAPITOLUL IV – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR** **Sectiunea I – Obligațiile functionarilor publici**

**Art. 18** Functionarii publici au obligația să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Ploiești.

**Art. 19** Functionarii publici sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art. 20** Functionarii publici au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art. 21** (1) Orice functionar public, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se



conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor 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 unei persoane. În această situație, functionarul public are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Functionarii publici de conducere răspund de legalitatea și oportunitatea sarcinilor incredintate angajaților din subordine.

**Art. 22** Functionarii publici trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

**Art. 23** Functionarii publici au datoria să furnizeze cetățenilor, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 24** Functionarii publici sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 25** Prin întregul lor comportament și prin ținută, functionarii publici sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

**Art. 26** Este interzis functionarilor publici ca, direct sau indirect, să solicite, să facă, să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligațiile angajatorului**

- Art. 27** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze functionarii publici asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
  - b) să asigure condițiile tehnice și organizatorice necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
  - c) să propună în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv de muncă;
  - d) să acorde functionarilor publici toate drepturile care decurg din lege și Acordul colectiv, în limita încadrării în prevederile bugetare aprobate;
  - e) să consulte sindicatele în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;

- f) să asigure realizarea evidenței nominale a funcționarilor publici și să elibereze, la solicitarea funcționarilor publici, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a funcționarilor publici, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- h) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obligă să depună orice efort care este necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligația, prin funcționarii publici de conducere, să asigure o organizare rațională a activității în funcție de specific și atribuții.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale în materie de securitate și sănătate în muncă și P.S.I. sunt opozabile angajatorului și funcționarilor publici.

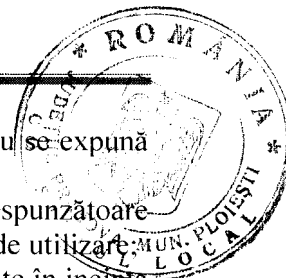
**Art. 31** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de securitate și sănătate în muncă și de P.S.I. în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente individuale de protecție, materiale igienico-sanitare și mijloace de apărare împotriva incendiilor.

(2) Pentru protecția și securitatea funcționarilor publici în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) funcționarii publici beneficiază de vaccinare anuală împotriva epidemiilor și a epizootiilor, în cazul în care acestea sunt declarate oficial;
- e) funcționarii publici beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii și de toate drepturile prevăzute în normele generale și speciale de securitate și sănătate a muncii, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. specifice activității prestate;



- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericol 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 utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta primăriei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, funcționarilor publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la propunerea sindicatului.

(2) Funcționarul public care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

(3) Funcționarii publici și membrii familiilor lor beneficiază de bilete de odihnă recuperatorie și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea și repartizarea билетelor pentru funcționarii publici revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligația să asigure protecția funcționarilor publici 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, instituția Poliției Comunitare precum și prin asistență juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituției, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentația pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA**

**Art. 33** În situația decesului unui membru al familiei funcționarului public (soț, soție, rude și afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de înmormantare în valoare de 918 lei, suma care va fi actualizată anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de înmormantare se acordă la cererea funcționarului public, pe baza actelor doveditoare.

Acesta se suportă din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soți sau membrii familiei au calitatea de salariat al instituției de ajutorul de înmormantare beneficiază unul din soți respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, începând cu a V-a lună 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 o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art. 37** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

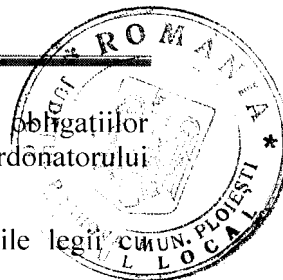
**Art. 38** Pentru femeile gravide, începând cu a V-a lună de sarcină, munca în timpul nopții este interzisă în cadrul instituției.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

**Art. 40** (1) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.  
(2) Angajatorul, împreună cu conducerea sindicatelor hotărâsc după caz programul sărbătoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internațională a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisă concedierea în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau în incapacitate temporară de muncă.  
(2) Femeile functionar public beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.

**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU**



**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se face prin încheierea actului administrativ al ordonatorului de credite.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în condițiile legii, respectarea prevederilor legale privind funcția și a Acordului colectiv.

(3) Nu vor fi incluse în actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționarii publici decât cele cuprinse în Acordul colectiv.

(4) Actul administrativ de numire în funcție se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează. Angajarea se poate face numai prin concurs și pe perioada nedeterminată, conform procedurilor legale.

(5) Din comisia de concurs poate face parte președintele de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

(6) În mod excepțional, angajarea se poate face și pe perioada determinată în condițiile legii.

**Art. 43** Poate fi funcționar public în structurile administrației locale persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe baza de examen medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;
- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică îndeplinirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
- j) nu a desfășurat activitate de politică politică, astfel cum este definită prin lege.

**Art. 44** Modificarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Legii 188/1999 – Statutul funcționarilor publici, republicată în 2007, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 45** Funcționarul public care este singurul întreținător al familiei va fi protejat în cazul unor disponibilizări de personal.

**Art. 46** Evaluarea și avansarea funcționarilor publici se vor face conform legislației în vigoare.

## CAPITOLUL IX – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**Art. 47** Angajatorul asigură informarea fiecărui functionar public cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afișare la sediul instituției.

**Art. 48** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care functionarul public a săvârșit o abatere disciplinară sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 49** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art. 50** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau a Acordului colectiv vor fi soluționate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

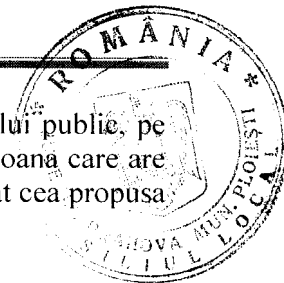
## CAPITOLUL XI – COMISIA PARITARA, COMISIA DE DISCIPLINĂ

**Art. 51** Comisia paritară participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc :

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al functionarilor publici ;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecția muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității functionarilor publici;
- e) măsuri organizatorice

**Art. 52** Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

**Art. 53** Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmind 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 functionarului public, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină. În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie.

## CAPITOLUL XII – DISPOZITII FINALE

**Art. 55** (1) Functionarii publici au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

(3) Functionarii publici, alții decât membrii de sindicat ai instituției vor plăti o contribuție lunară de 0,5% din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea Acordului Colectiv.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord Colectiv se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele în care se discută problemele functionarilor publici din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Acord Colectiv produce efecte pentru toți functionarii publici din cadrul instituției.

**ADMINISTRATIA SERVICIILOR  
SOCIALE COMUNITARE PLOIESTI,**

**DIRECTOR**  
Doina Capuz

**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIESTI**

**PRESEDINTE,**  
Laura Erji Stanciu



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securității și sănătății în munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Administrația Serviciilor Sociale Comunitare Ploiesti, instituție în subordinea Consiliului Local Ploiești**, cu sediul în Ploiesti, str.Gh.Gr.Cantacuzino nr.46, reprezentată de director **Capuz Doina**, în calitate de **angajator** ;
2. **Salariații Administrației Serviciilor Sociale Comunitare Ploiesti**, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare **personal contractual**, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**;

### OBIECTUL CONTRACTULUI

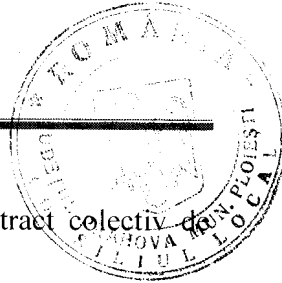
Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, respectiv a personalului contractual din cadrul **Administrației Serviciilor Sociale Comunitare Ploiesti** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2** (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe durata de un an.  
(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.



(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local sa se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit in institutie, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului instituției.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevazute în Contractul colectiv de muncă.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

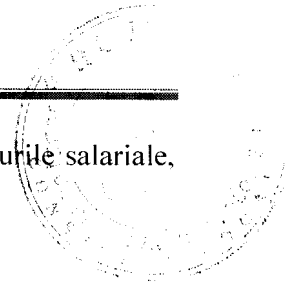
**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- zilele săptămânale de repaus – sâmbata și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de

salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.



### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda în funcție de vechimea în munca, după cum urmează:

- 21 zile lucratoare – până la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihna, în condițiile legii.

(6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihna în aceeași perioadă.

(7) În afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului – 5 zile
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nașterea unui copil – 3 zile
- chemări la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) În caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude până la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATĂ

**Art. 14** Într-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

### ÎNVOIRI

**Art. 15** 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

- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

### **CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR**

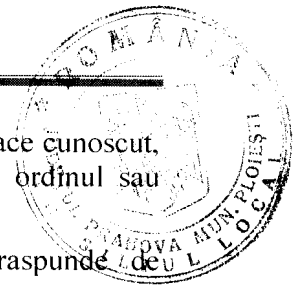
#### **Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca în cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod imparialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile



fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;

- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atat pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:



- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta institutiei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECTIE SOCIALĂ**

**Art. 33** În situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii sotii sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din sotii respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de muncă.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata.

(6) Poate fi incheiat și pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art. 43** Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR  
PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

**Art. 49** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

### CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

### CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art. 55** Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai Administrației Serviciilor Sociale Comunitare Ploiești vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

**Art. 57** (1) Presedintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare si consultanta.

(2) La sedintele în care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numarului de personal, organizare, salarizare, conditii de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Administratiei Serviciilor Sociale Comunitare Ploiesti.**

**ADMINISTRATIA SERVICIILOR  
SOCIALE COMUNITARE PLOIESTI,**

**DIRECTOR  
Doina Capuz**

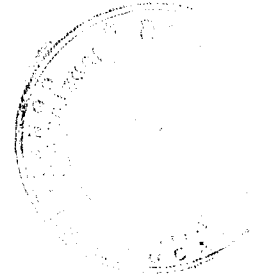


**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIESTI**

**PRESEDINTE,  
Laura Erji Stanciu**



NR. 5 / 26.03.2010



## AVIZ

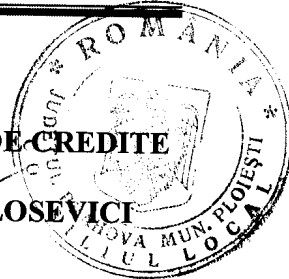
Comisia Paritara a Administratiei Serviciilor Sociale Comunitare Ploiesti  
constituita prin Decizia nr.144/24.02.2010 intrunita in sedinta in data de  
26.03.2010, avizeaza favorabil ACORDUL COLECTIV DE MUNCA anexat.

- Boscornea Elena - Presedinte;
- Lungu Daniela - membru titular;
- Oprea Iuliana - membru titular;
- Sibiu Simona - membru titular

Intocmit,

Stoica Andreea

**VIZAT,  
ORDONATOR PRINCIPAL DE CREDITE  
PRIMAR,  
ANDREI LIVIU VOLOSEVICI**



## **ACORD COLECTIV DE MUNCA**

În baza Legii nr. 188/1999 privind statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, a Hotarârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare si functionare a comisiilor paritare si încheierea acordurilor colective a Constitutiei României - art. 41 alin.5, a Legii nr.319/2006 a securitatii si sanatatii in munca, a Legii nr. 215/2001 a administratiei publice locale republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si a Legii nr. 195/2006 – Legea-cadru a descentralizarii, se încheie prezentul Acord colectiv între cele doua parti contractante:

- 1. Directorul General al Serviciului Public Finante Locale Ploiesti cu sediul în Ploiesti ,B-dul Independentei nr. 16 instituție subordonată Consiliului Local Ploiesti, Ec. Gabriel Hodorog, în calitate de angajator**
- 2. Salariații Serviciului Public Finante Locale Ploiesti, instituție în subordinea Consiliului Local al Municipiului Ploiesti, numiți în continuare salariați – functionari publici, reprezentați de că Sindicatul Liber al Functionarilor Publici din Serviciul Public Finante Locale Ploiesti înregistrat la Judecătoria Ploiesti conform Încheierii nr. 5 din 26.07.2004 și Sentinței civile nr. 49/24.07.2007 prin președinte Calin Rodica;**

### **OBIECTUL CONTRACTULUI**

Prezentul Acord de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activităților instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a functionarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### **CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE**

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Acordului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

- Art. 2**
- (1) Prezentul Acord Colectiv de Muncă se încheie pe durata de un an.
  - (2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Acordul colectiv de munca cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou acord colectiv de munca, prin act aditional, pe o perioada de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Acordului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Acord colectiv de munca va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Acord colectiv de munca pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementări în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Acordului colectiv de munca vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentanții angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Acordului colectiv de munca produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Acordului colectiv de munca au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile funcționarilor publici prevăzute în prezentul Acord Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

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

(3) Modificările aduse Acordului colectiv de munca produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru funcționarii publici angajații cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivat peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

(2) Funcționarii publici pot fi chemați să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului instituției. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră, funcționarii publici au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de primar.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, primarul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv de muncă.

**Art. 9** (1) La cererea lor, funcționarii publici care au în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### **MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII**

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul cuvenit pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### **ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS**

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Paști
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- Ziua Națională a României (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie)
- Sfânta Marie - 15 august
- Rusalii
- zile săptămânale de repaus – sâmbăta și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză se adaugă la numărul zilelor de concediu de odihnă pentru anul în curs stabilite conform prevederilor legale.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, 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, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale, fără a depăși 5 zile lunar.



### **CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**

**Art. 13** (1) Functionarii publici au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă 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) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.

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

(5) Functionarul public poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(7) În afara concediului de odihnă, functionarii publici au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria functionarului public – 5 zile
- căsătoria unui copil al functionarului public – 3 zile
- nașterea unui copil – 3 zile
- chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) În caz de deces al soțului/soției, afini sau rude până la gradul III, functionarul public are dreptul la 3 zile calendaristice plătite.

(9) Functionarii publici care își continuă studiile vor beneficia de concedii de studii plătite de până la 30 de zile lucrătoare pe an, dacă se consideră că studiile prezintă interes pentru activitatea instituției.

### **CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ**

**Art. 14** Într-un an calendaristic, functionarii publici pot beneficia de concediu fără plată în condițiile legii.

### **INVOIRI**

**Art. 15** La cererea functionarului public, se acordă ore de învoiere, 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 functionarul public solicită și activitatea instituției permite

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

### CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

**Art. 16** (1) Pentru munca prestată, functionarii publici au dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, functionarul public beneficiaza de sporuri, adaosuri și suplimente salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească functionarul public în cazul în care acesta, din vina instituției a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Instituția va asigura participarea functionarilor publici la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale.

### CAPITOLUL IV – OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR Secțiunea I – Obligațiile functionarilor publici

**Art. 18** Functionarii publici au obligația să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Ploiești.

**Art. 19** Functionarii publici sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art. 20** Functionarii publici au obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art. 21** (1) Orice functionar public, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se

conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor 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 unei persoane. În această situație, functionarul public are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Functionarii publici de conducere răspund de legalitatea și oportunitatea sarcinilor incredintate angajaților din subordine.

**Art. 22** Functionarii publici trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

**Art. 23** Functionarii publici au datoria să furnizeze cetățenilor, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 24** Functionarii publici sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

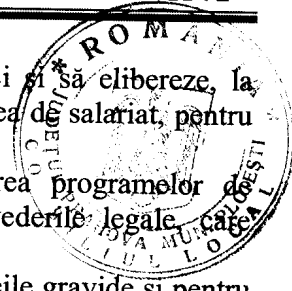
**Art. 25** Prin întregul lor comportament și prin ținută, functionarii publici sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

**Art. 26** Este interzis functionarilor publici ca, direct sau indirect, să solicite, să facă, să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligațiile angajatorului**

- Art. 27** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze functionarii publici asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
  - b) să asigure condițiile tehnice și organizatorice necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
  - c) să propună în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Acordului colectiv de muncă;
  - d) să acorde functionarilor publici toate drepturile care decurg din lege și Acordul colectiv de muncă, în limita încadrării în prevederile bugetare aprobate;
  - e) să consulte sindicatele în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;

- f) să asigure realizarea evidenței nominale a funcționarilor publici și să elibereze, la solicitarea funcționarilor publici, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a funcționarilor publici, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- h) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.



## CAPITOLUL V – CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obligă să depună orice efort care este necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligația, prin funcționarii publici de conducere, să asigure o organizare rațională a activității în funcție de specific și atribuții.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale în materie de securitate și sănătate în muncă și P.S.I. sunt opozabile angajatorului și funcționarilor publici.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de securitate și sănătate în muncă și de P.S.I. în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente individuale de protecție, materiale igienico-sanitare și mijloace de apărare împotriva incendiilor.

(2) Pentru protecția și securitatea funcționarilor publici în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. la angajare, periodic și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;
- d) funcționarii publici beneficiază de vaccinare anuală împotriva epidemiilor și a epizotiilor, în cazul în care acestea sunt declarate oficial;
- e) funcționarii publici beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii și de toate drepturile prevăzute în normele generale și speciale de securitate și sănătate a muncii, conform legii.

(3) Funcționarii publici au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și de P.S.I. specifice activității prestate;

- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericol 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 utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta primăriei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, funcționarilor publici afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la propunerea sindicatului.

(2) Funcționarul public care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau în una echivalentă.

(3) Funcționarii publici și membrii familiilor lor beneficiază de bilete de odihnă recuperatorie și tratament în stațiunile balneoclimaterice și turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea și repartizarea билетelor pentru funcționarii publici revine conducerii sindicatelor.

(4) Angajatorul are obligația să asigure protecția funcționarilor publici 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, instituția Poliției Comunitare precum și prin asistență juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituției, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentația pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA**

**Art. 33** În situația decesului unui membru al familiei funcționarului public (soț, soție, rude și afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de înmormantare în valoare de 918 lei, suma care va fi actualizată anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de înmormantare se acordă la cererea funcționarului public, pe baza actelor doveditoare.

Acesta se suportă din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soți sau membrii familiei au calitatea de salariat al instituției de ajutorul de înmormantare beneficiază unul din soți respectiv unul din membrii familiei.

## **CAPITOLUL VII – MUNCA ȘI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.



**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, începând cu a V-a lună 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 o durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

**Art. 37** În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, începând cu a V-a lună de sarcină, munca în timpul nopții este interzisă în cadrul instituției.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

**Art. 40** (1) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Angajatorul, împreună cu conducerea sindicatelor hotărâsc după caz programul sărbătoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internațională a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisă concedierea în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile funcționar public beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.

## **CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici, angajarea se face prin încheierea actului administrative al ordonatorului principal de credite.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în condițiile legii cu respectarea prevederilor legale privind funcția și a Acordului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru funcționarii publici decât cele cuprinse în Acordul colectiv de muncă.

4) Actul administrativ de numire în funcție se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează. Angajarea se poate face numai prin concurs și pe perioada nedeterminată, conform procedurilor legale.

(5) Din comisia de concurs poate face parte președintele de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

(6) În mod excepțional, angajarea se poate face și pe perioada determinată în condițiile legii.

**Art. 43** Poate fi funcționar public în structurile administrației locale persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe baza de examen medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;
- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;
- j) nu a desfășurat activitate de politică politică, astfel cum este definită prin lege.

**Art. 44** Modificarea și încetarea raportului de serviciu se face în conformitate cu prevederile Legii 188/1999 – Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 45** Funcționarul public care este singurul întreținător al familiei va fi protejat în cazul unor disponibilizări de personal.

**Art. 46** Evaluarea și avansarea funcționarilor publici se vor face conform legislației în vigoare.

## **CAPITOLUL IX – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ**

**Art. 47** Angajatorul asigură informarea fiecărui functionar public cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afișare la sediul instituției.

**Art. 48** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care functionarul public a săvârșit o abatere disciplinară sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 49** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art. 50** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu sau a Acordului colectiv de muncă vor fi soluționate de instanțele competente conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## **CAPITOLUL XI – COMISIA PARITARA, COMISIA DE DISCIPLINĂ**

**Art. 51** Comisia paritară participă la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătate și securitatea muncii, formulând propuneri care privesc :

- a) organizarea eficientă a timpului de muncă al functionarilor publici ;
- b) formarea profesională;
- c) măsuri de protecția muncii;
- d) măsuri de eficientizare a activității functionarilor publici;
- e) măsuri organizatorice

**Art. 52** Comisia paritară acordă aviz în problemele în care este consultată în scris și motivat. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ.

**Art. 53** Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmind 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 functionarului public, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină. In cazul in care persoana care are competenta legala de a aplica sanctiunea disciplinara aplica o alta sanctiune decat cea propusa de comisia de disciplina, are obligatia de a motiva aceasta decizie.

**CAPITOLUL XII - DISPOZITII FINALE**

**Art. 55** (1) Functionarii publici au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

(3) Functionarii publici, alții decât membrii de sindicat, ai aparatul de specialitate al primarului vor plăti o contribuție lunară de 0,5% din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea Acordului colectiv de muncă.

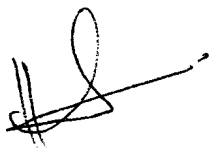
**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La ședințele în care se discută problemele funcționarilor publici din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

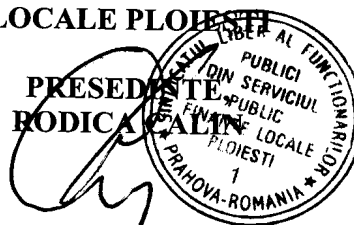
**Art. 58** Prezentul Acord colectiv de muncă produce efecte pentru toți funcționarii publici aparținând aparatului de specialitate al primarului, indiferent de data angajării, de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice dintre angajator și funcționarii publici.

**DIRECTOR GENERAL,  
EC. GABRIEL HODOROG**



**SINDICATUL LIBER AL  
FUNCTIONARILOR PUBLICI DIN  
SERVICIUL PUBLIC FINANTE  
LOCALE PLOIESTI**

**PRESEDINTE  
RODICA CALIN**





## AVIZ

**Comisia paritara a Serviciului Public  
Finante Locale Ploiesti subordonat Consiliului Local al  
Municipului Ploiesti, constituita prin Decizia nr.  
194/20.10.2009, intrunita in data de 26.03.2010 avizeaza  
favorabil Acordul Colectiv de munca anexat .**

**Presedinte-Marian Popa**

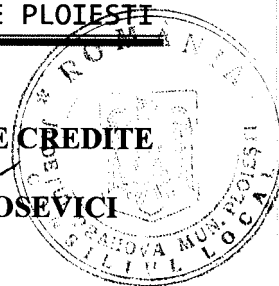
**Membrii:**

**Francu Daniela**

**Diaconu Sorana**

**Voicu Laurentiu**

**VIZAT,  
ORDONATOR PRINCIPAL DE CREDITE  
PRIMAR,  
ANDREI LIVIU VOLOSEVICI**



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCA**

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr.319/2006 a securitatii si sanataii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

- 1. Directorul General al Serviciului Public Finante Locale Ploiești cu sediul in Ploiesti ,B-dul Independentei nr. 16 instituție subordonată Consiliului Local Ploiești, Ec. Gabriel Hodorog, în calitate de angajator**
- 2. Salariații Serviciului Public Finante Locale Ploiești, instituție în subordinea Consiliului Local al Municipiului Ploiești, numiți în continuare salariați – personal contractual, reprezentați de că Sindicatul Liber al Functionarilor Publici din Serviciul Public Finante Locale Ploiești înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 5 din 26.07.2004 și Sentinței civile nr. 49/24.07.2007 prin președinte Calin Rodica;**

### **OBIECTUL CONTRACTULUI**

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, respectiv personalul contractual din aparatul de specialitate al primarului aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### **CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE**

**Art.1** Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in stabilirea Contractului colectiv de munca la nivel de institutie si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2** (1) Prezentul Contract Colectiv de Munca se incheie pe durata de un an.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA -SERVICIUL PUBLIC FINANTE LOCALE PLOIESTI

(2) Daca nici una dintre parti nu denunta Contractul colectiv de munca cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pina la incheierea unui nou contract colectiv de munca, prin act aditional, pe o perioada de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executiei lui in conditiile legii, ori de cite ori partile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de munca va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de munca pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

(4) Cererea de modificare se aduce la cunostinta in scris celeilalte parti cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de munca vor fi depuse de catre reprezentantul sindicatului la angajator, iar de catre reprezentantii angajatorului la sindicatul parte in acest contract, actul aditional de modificare fiind incheiat intre angajator si sindicat.

(6) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca produc efecte de la data stabilita de parti si numai pentru viitor.

(7) Partile convin ca in termen de 30 de zile de la data aprobarii bugetului local sa se intruneasca pentru a lua in discutie clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea si incetarea Contractului colectiv de munca au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de munca obtinute la nivelul Federatiei Nationale a Sindicatelor din Administratie .

(2) In situatia in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Munca, intervin reglementari legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Munca.

(3) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca produc efecte de la data inregistrarii sau de la o data ulterioara convenita intre parti.

### CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS

**Art. 6** (1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi, respectiv de de 40 de ore pe saptamina pentru personalul contractual angajat cu norma intreaga.

(2) La locul de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru in ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit in institutie, sunt ore suplimentare si vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat sa presteze ore suplimentare, fara a depasi 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducatorului institutiei.

**Art. 8** (1) In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, angajatorul institutiei si sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru si modalitati de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afecteaza drepturile prevazute in Contractul colectiv de munca.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are in ingrijire copii prescolari si scolari pina in clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de incepere si terminare a activitatii.

### **MUNCA IN TIMPUL NOPTII**

**Art. 10** (1) Se considera munca desfasurata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, in cazuri justificate, cu o ora in minus fata de aceste limite.

(2) Munca prestata in timpul noptii se plateste cu un spor de 25 % din salariul cuvenit pentru perioada lucrata noaptea, daca timpul astfel lucrat depaseste 3 ore din programul normal de lucru.

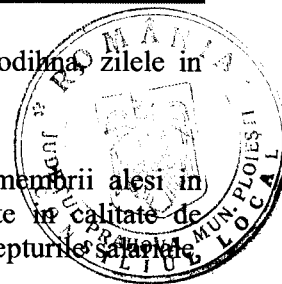
### **ZILELE DE SARBATOARE SI REPAUS**

**Art. 11** (1) Se considera sarbatori legale si sunt zile de repaus, urmatoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 Mai)
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima si a doua zi de Craciun (25 și 26 decembrie)
- zile saptaminale de repaus – simbata si duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se afla in concediu de odihna, zilele in cauza nu se iau in calculul concediului de odihna.

**Art. 12** In conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi in organele de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.



### **CONCEDIUL DE ODIHNA SI ZILE LIBERE PLATITE**

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, in conditiile legii.

(2) Personalul contractual care are concediu medical sau concediu pentru ingrijirea copilului mai mult de trei luni intr-un an calendaristic, are dreptul la concediu de odihna proportional cu perioada lucrata.

(3) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(4) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(5) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(6) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(7) In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(8) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(9) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### **CONCEDIUL FARA PLATA**

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plata in conditiile legii.

**INVOIRI**

**Art. 15** La cererea salariatului, se acorda ore de invoie, pana la o zi, fara plata sau cu posibilitatea de recuperare, in urmatoarele situatii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale
- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

**CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

**CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR**  
**Sectionea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca în cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod impartialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit

ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului sau de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectarii prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;

- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alapteaza.

## **CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII**

**Art. 28** Partile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avind drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

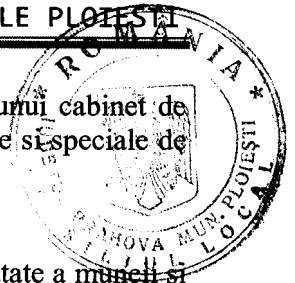
(2) In functie de numarul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atit pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;



- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:

- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta primariei.

**Art. 32**

(1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatelor.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigura potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent în cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportata din cheltuieli materiale.

**CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA**

**Art. 33**

In situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

**CAPITOLUL VIII – INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA**

**Art. 42** (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca.

(2) Contractul individual de munca se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

(3) Nu vor fi incluse in Contractul individual de munca in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata. Poate fi incheiat si pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art. 43** Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu legea.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

**Art. 49** Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Partile contractante raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea raspunderii patrimoniale, modul si termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite in sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictetele de munca cu privire la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instantele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator si sindicate se adreseaza de catre reclamant Tribunalului Prahova.

### **CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINA**

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoana sau o comisie care sa efectueze cercetarea disciplinara prealabila, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o (dispozitie) decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii abaterii.

### **CAPITOLUL XII – DISPOZITII FINALE**

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicala, la intruniri in sedinte si la organizarea de manifestari culturale, cu ocazia sarbatorilor traditionale religioase sau a evenimentelor istorice si comemorative.

(2) Intrunirile (adunarile generale) se vor face dupa program, cât si in timpul de repaus, in functie de data acestora, fara a se considera ore suplimentare.

(3) Personalul contractual, altii decât membrii de sindicat, ai aparatul de specialitate al primarului vor plati o contributie lunara de 0,5 % din salariu pentru desfasurarea negocierilor colective, pentru inregistrarea si executarea contractului colectiv de munca.

**Art. 55** Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului Contract colectiv de munca se propun de catre ordonatorul de credite in bugetul de venituri si cheltuieli si se aproba de catre Consiliul Local al municipiului Ploiesti, prin hotarâre.

**Art. 56** (1) Presedintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare si consultanta.

(2) La sedintele in care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numarului de personal, organizare, salarizare, conditii de

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA -SERVICIUL PUBLIC FINANTE LOCALE PLOIESTI**

munca, angajare si regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa in mod obligatoriu.

**Art. 57** Prezentul Contract colectiv de munca se va inregistra la Agentia Judeteana Pentru Prestatii Sociale Prahova si va produce efecte pentru tot personalul contractual din cadrul Serviciului Public Finante Locale Ploiesti, indiferent de data angajarii, de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice dintre angajator si salariat.

**DIRECTOR GENERAL,  
EC. GABRIEL HODOROG**



**SINDICATUL LIBER AL  
FUNCTIONARILOR PUBLICI DIN  
SERVICIUL PUBLIC FINANTE  
LOCALE PLOIESTI**

**PRESEDINTE  
RODICA OLIN**



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Administratia Domeniului Public si Privat Ploiesti, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiesti**, cu sediul în Ploiesti, str.Valeni nr.32, reprezentata de director **Dan Ionita**, în calitate de angajator ;
2. **Salariații Administratiei Domeniului Public si Privat Ploiesti**, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare personal contractual, reprezentați de către **Sindicatul Administratiei Domeniului Public si Privat Ploiesti** înregistrat la Judecătoria Ploiesti conform Încheierii nr. 6/21.09.2004 și Sentinței civile nr. 60/16.12.2008 prin președinte State Catalin.

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv a personalului contractual din cadrul **Administratiei Domeniului Public si Privat Ploiesti** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

- Art.2**
- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe durata de un an.
  - (2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementări în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 8** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit în institutie, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 9** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevazute în Contractul colectiv de muncă.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Craciun (25 și 26 decembrie)
- zile saptaminale de repaus – simbata și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi in organele de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.



### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(6) In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(7) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATĂ

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

## INVOIRI

**Art. 15** 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
- citatii în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite

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

## CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI

**Art. 16** (1) Pentru munca prestată, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Pe lângă sporurile de bază, personalul contractual beneficiază de sporuri, suplimente și adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției a suferit vreun prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

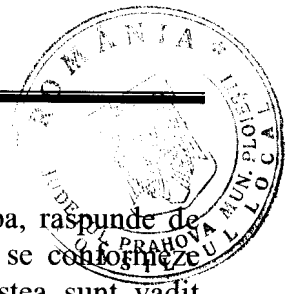
(2) Instituția va asigura participarea angajaților la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale.

## CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual

**Art. 18** Personalul contractual este dator să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce îi revin potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudiciu instituției.

**Art. 20** Personalul contractual are obligația ca în cadrul serviciului să dea dovadă de rezerva în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lui în exercitarea atribuțiilor ce îi revin.



**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectarii prevederilor Contractului colectiv de munca;

- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatelor in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;
- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditiile de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

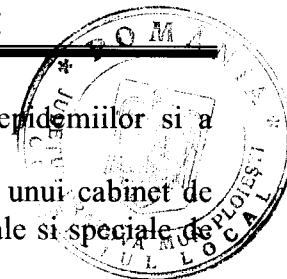
(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atat pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;



- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:

- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta **institutiiei**.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual si membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ**

**Art. 33** În situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

## CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECTIA FEMEILOR

**Art. 35** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 36** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 38** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

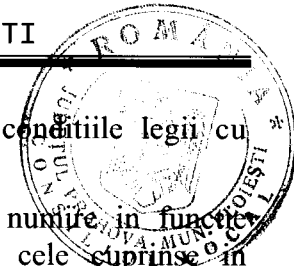
(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

## CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de muncă.



(2) Actul administrativ de numire se incheie in ~~conditiile legii~~ cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire ~~in functie~~ prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata.

(6) Poate fi incheiat și pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art. 43** Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR  
PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

**Art. 50** Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 51** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

## CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art. 55** Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai **Administrației Domeniului Public și Privat Ploiesti** vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiesti, prin hotărâre.

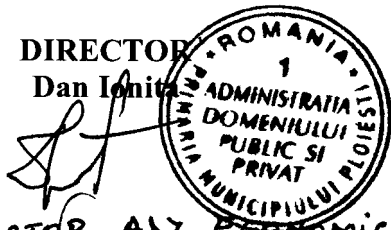
(1) Presedintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare si consultanta.

(2) La sedintele în care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numarului de personal, organizare, salarizare, conditii de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

Prezentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Administratiei Domeniului Public si Privat Ploiesti**.

**ADMINISTRATIA DOMENIULUI  
PUBLIC SI PRIVAT PLOIESTI,**

DIRECTOR  
Dan Ionita

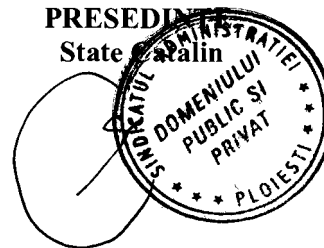


DIRECTOR ASJ. ECONOMIC  
ec. Georgeta Ghita

ȘEF SERVICIU JURIDIC  
Valentina Dobrescu.

**SINDICATUL ADMINISTRATIEI  
DOMENIULUI PUBLIC SI PRIVAT  
PLOIESTI**

PRESEDINTE  
State Catalin



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Oficiul Public Proiect Ploiesti, institutie in subordinea Consiliului Local Ploiesti**, cu sediul in Ploiesti, str.Valeni nr.1-3, reprezentata de director **Liliana Stanescu**, in calitate de angajator ;
2. **Salariatii Oficiului Public Proiect Ploiesti**, salariatii cu contract individual de munca, numiti in continuare personal contractual, reprezentati de catre **Sindicatul Liber si Independent - Primaria Municipiului Ploiesti** inregistrat la Judecatoria Ploiesti conform incheierii nr. 79/25.02.1997 si Sentintei civile nr. 48/30.11.2006 prin **presedinte Stanciu Erji Laura**;

### OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul Contract colectiv de munca are ca scop desfasurarea corespunzatoare a activitatii institutiei, promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor, respectiv a personalului contractual din cadrul **Oficiului Public Proiect Ploiesti** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de munca sau preintimpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in stabilirea Contractului colectiv de munca la nivel de institutie si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2** (1) Prezentul Contract Colectiv de Munca se incheie pe durata de un an.

(2) Daca nici una dintre parti nu denunta Contractul colectiv de munca cu 30 de zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pâna la incheierea unui nou contract colectiv de munca, prin act aditional, pe o perioada de 1 an.

**Art.3** (1) Clauzele Contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executiei lui in conditiile legii, ori de câte ori partile convin acest lucru.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de munca va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de munca pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

(4) Cererea de modificare se aduce la cunostinta in scris celeilalte parti cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de munca vor fi depuse de catre reprezentantul sindicatului la angajator, iar de catre reprezentantii angajatorului la sindicatul parte in acest contract, actul additional de modificare fiind incheiat intre angajator si sindicat.

(6) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca produc efecte de la data stabilita de parti si numai pentru viitor.

(7) Partile convin ca in termen de 30 de zile de la data aprobarii bugetului local sa se intruneasca pentru a lua in discutie clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea si incetarea Contractului colectiv de munca au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevazute in prezentul Contract Colectiv de Munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de munca obtinute la nivelul Federatiei Nationale a Sindicatelor din Administratie .

(2) in situatia in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Munca, intervin reglementari legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Munca.

(3) Modificarile aduse Contractului colectiv de munca produc efecte de la data inregistrarii sau de la o data ulterioara convenita intre parti.

### CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCA SI REPAUS

**Art. 6** (1) Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi, respectiv de de 40 de ore pe saptamâna pentru personalul contractual angajat cu norma intreaga.

(2) La locul de munca unde, datorita specificului activitatii, nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru in ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit in institutie, sunt ore suplimentare si vor fi recuperate sau platite conform prevederilor legale.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

(2) Personalul contractual poate fi chemat sa presteze ore suplimentare, fara a depasi 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducatorului institutiei.

**Art. 8** (1) in toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, directorul si sindicatetele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru si modalitatile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afecteaza drepturile prevazute in Contractul colectiv de munca.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are in ingrijire copii prescolari si scolari pâna in clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de incepere si terminare a activitatii.

### MUNCA IN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se considera munca desfasurata in timpul noptii, munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, in cazuri justificate, cu o ora in minus fata de aceste limite.

(2) Munca prestata in timpul noptii se plateste cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, daca timpul astfel lucrat depaseste 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SARBATOARE SI REPAUS

**Art. 11** (1) Se considera sarbatori legale si sunt zile de repaus, urmatoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 Mai)
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima si a doua zi de Craciun (25 și 26 decembrie)
- zile saptaminale de repaus – simbata si duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se afla in concediu de odihna, zilele in cauza nu se iau in calculul concediului de odihna.

**Art. 12** In conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi in organele de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit in unitate in calitate de



salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.

### CONCEDIUL DE ODIHNA SI ZILE LIBERE PLATITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, in conditiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(6) In cazul in care ambii sotii lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(7) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATA

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plata in conditiile legii.

### INVOIRI

**Art. 15** La cererea salariatului, se acorda ore de invoire, pâna la o zi, fara plata sau cu posibilitatea de recuperare, in urmatoarele situatii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale

- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

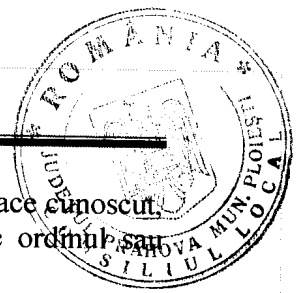
### **CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca în cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod impartialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinilor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile



fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului sau de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;

- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alapteaza.

#### **CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII**

**Art. 28** Partile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) in functie de numarul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

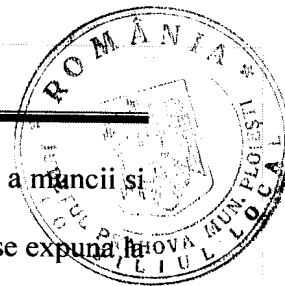
**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atit pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:



- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta institutiei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigura potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportata din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MASURI DE PROTECTIE SOCIALA**

**Art. 33** In situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

in cazul in care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de inmormantare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

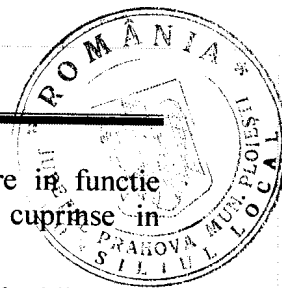
**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

**CAPITOLUL VIII – INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA**

**Art. 42** (1) in vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.



(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire în funcție prevederi mai puțin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse în Contractul colectiv de munca.

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

- drepturile și obligațiile părților, felul muncii și atribuțiile postului;
- datele de identificare ale părților;
- obiectul și durata contractului individual;
- data de la care își produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părți.

(5) Contractul individual de munca se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o durată nedeterminată.

(6) Poate fi încheiat și pe o perioadă determinată în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

**Art. 43** Angajarea și încadrarea personalului

(1) Încheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuală etc., pe baza de concurs în condițiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, în mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea și încetarea contractului individual de munca se face în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul întreținător al familiei va fi protejat în cazul unor disponibilizări de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislației în vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR  
PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare.

**CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICĂ**

**Art. 48** Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul instituției.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

**Art. 49** Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Partile contractante raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea raspunderii patrimoniale, modul si termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite in sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de munca cu privire la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instantele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator si sindicate se adreseaza de catre reclamant Tribunalului Prahova.

### CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINA

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoana sau o comisie care sa efectueze cercetarea disciplinara prealabila, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii abaterii.

### CAPITOLUL XII – DISPOZITII FINALE

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicala, la intruniri in sedinte si la organizarea de manifestari culturale, cu ocazia sarbatorilor traditionale religioase sau a evenimentelor istorice si comemorative.

(2) Intrunirile (adunarile generale) se vor face dupa program, cât si in timpul de repaus, in functie de data acestora, fara a se considera ore suplimentare.

**Art. 55** Personalul contractual, altii decât membrii de sindicat, ai **Oficiului Public Proiect Ploiesti** vor plati o contributie lunara de 0,5 % din salariu pentru desfasurarea negocierilor colective, pentru inregistrarea si executarea contractului colectiv de munca.

**Art. 56** Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului Contract colectiv de munca se propun de catre ordonatorul de credite in bugetul de venituri si cheltuieli si se aproba de catre Consiliul Local al municipiului Ploiesti, prin hotarâre.

**Art. 57** (1) Presedintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare si consultanta.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

(2) La sedintele in care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numarului de personal, organizare, salarizare, conditii de munca, angajare si regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa in mod obligatoriu.

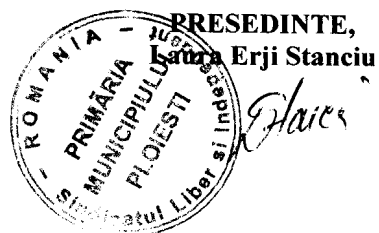
**Art. 58** Prezentul Contract colectiv de munca se va inregistra la Agentia Judeteana Pentru Prestatii Sociale Prahova si va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Oficiului Public Proiect Ploiesti**.

**OFICIUL PUBLIC PROIECT PLOIESTI,**

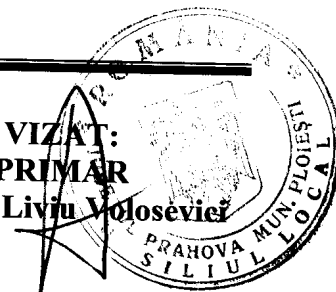
**DIRECTOR**  
**Liliana Stanescu**



**SINDICATUL LIBER SI INDEPENDENT**  
**PRIMARIA MUNICIPIULUI PLOIESTI**



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Clubul Sportiv Municipal Ploiesti, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiești, cu sediul în str. Milcov nr.1, reprezentata de director Stambolgiu Mihaela, în calitate de angajator ;**
2. **Salariații Clubului Sportiv Municipal Ploiesti, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare personal contractual, reprezentați de către Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin președinte Stanciu Erji Laura;**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv a personalului contractual din cadrul **Clubului Sportiv Municipal Ploiesti** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art. 3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementări în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevazute în Contractul colectiv de muncă.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Craciun (25 și 26 decembrie)
- zile saptaminale de repaus – simbata și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de

salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.



### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – până la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(6) In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(7) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATĂ

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

### INVOIRI

**Art. 15** 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

- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

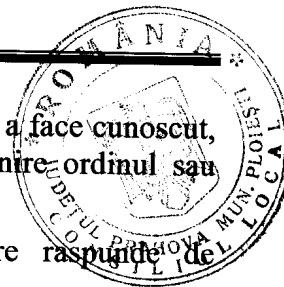
### **CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR** **Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca in cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod imparialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinilor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile



fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectarii prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;

- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atat pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:



- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta institutiei.

**Art. 32**

(1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in quantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## **CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ**

**Art. 33**

În situatia unor decese in familia salariatului (sot, soție, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

## **CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECȚIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbati in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

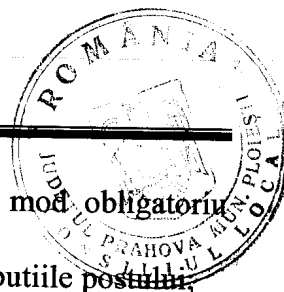
(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

## **CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de muncă.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.



urmatoarele:

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata.

(6) Poate fi incheiat și pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art. 43**

Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44**

Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45**

Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46**

Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR  
PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47**

Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48**

Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

**Art. 49**

Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de muncă vor fi soluționate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## **CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ**

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

## **CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art. 55** Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai **Clubului Sportiv Municipal Ploiești** vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la ședințele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

(2) La sedintele în care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Clubului Sportiv Municipal Ploiesti**.

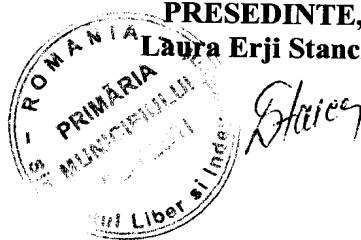
**CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL  
PLOIESTI,**

**DIRECTOR  
Mihaela Stambolgiu**



**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI**

**PRESEDINTE,  
Laura Erji Stanciu**



VIZAT:  
PRIMAR  
Andrei Liviu Volosevici



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Administrația Parcului Memorial Constantin Stere Ploiești, institutie în subordinea Consiliului Local Ploiești**, cu sediul în Ploiești, DN 1B km.11+535, reprezentata de director **Vlad Costel Catalin**, în calitate de **angajator** ;
2. **Salariații Administrației Parcului Memorial Constantin Stere Ploiești**, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare **personal contractual**, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**;

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv a personalului contractual din cadrul **Administrației Parcului Memorial Constantin Stere Ploiești** aparținând sindicatului semnatar, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art.3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

(1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevazute în Contractul colectiv de muncă.

La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

(1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

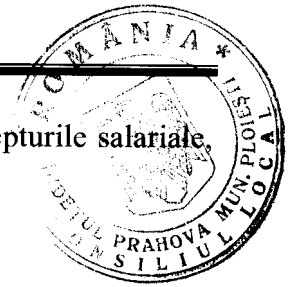
### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

(1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Craciun (25 și 26 decembrie)
- zile saptaminale de repaus – sambata și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii alesi în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de



salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fara a afecta drepturile salariale, cu ocazia participarii la actiunile sindicale, fara a depasi 5 zile lunar.

### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 21 zile lucratoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucratoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe, din care una este de minimum 15 zile.

(4) Concediul de odihna poate fi intrerupt si/sau reprogramat in conditiile legii.

(5) Salariatul poate fi rechemat, in scris, din concediul de odihna, in conditiile legii.

(6) In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceeasi perioada.

(7) In afara concediului de odihna, personalul contractual are dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile
- casatoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nasterea unui copil – 3 zile
- chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) In caz de deces al sotului/sotiei, afini sau rude pina la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice platite.

### CONCEDIUL FARA PLATĂ

**Art. 14** Intr-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

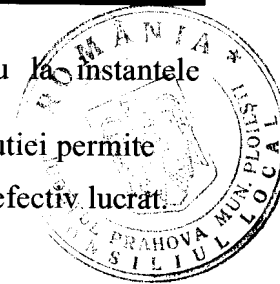
### INVOIRI

**Art. 15** La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, pâna la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situatii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale

- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti
- alte situatii cind salariatul solicita si activitatea institutiei permite

In caz de nerecuperare, salariul este platit pentru timpul efectiv lucrat.



### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe langa sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Institutia este obligata, in conditiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

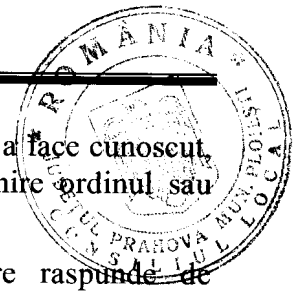
### **CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesionala indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca in cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod impartialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile



fundamentale ale unei persoane. In aceasta situatie, salariatul are obligatia de a face cunoscut, in scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, in conditiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca in serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### **Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului**

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectarii prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;

- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

## CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

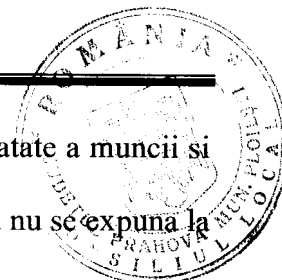
**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atat pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:



- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta institutiei.

**Art. 31** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECTIE SOCIALĂ

**Art. 32** În situatia unor decese in familia salariatului (sot, sotie, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de inmormantare in valoare de 918 lei, suma care va fi actualizata anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de inmormantare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de muncă.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de munca.

(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata.

(6) Poate fi incheiat și pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

#### **Art. 43** Angajarea si incadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

### **CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

### **CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savârsit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

(1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părților (contractante) sunt cele prevazute de lege.

(1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de munca vor fi soluționate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ

Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

## CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

(1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai **Administrației Parcului Memorial Constantin Stere Ploiești** vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

(1) Presedintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare si consultanta.

(2) La sedintele în care se discuta problemele personalului contractual din institutie cu privire la stabilirea numarului de personal, organizare, salarizare, conditii de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioara, presedintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

Prezentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul **Administratiei Parcului Memorial Constantin Stere Ploiesti.**

**ADMINISTRATIA PARCULUI  
MEMORIAL CONSTANTIN STERE  
PLOIESTI,**

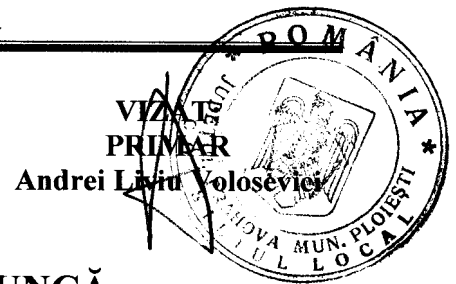
**DIRECTOR  
Vlad Costel Catalin**



**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIESTI**

**PRESEDINTE,  
Laura Erji Stanciu**





## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

În baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin. (5), a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 319/2006 a securitatii si sanatatii in munca și a Legii nr. 195/2006 Legea-cadru a descentralizării, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Casa de Cultură "I.L.Caragiale" Ploiesti, instituție în subordinea Consiliului Local Ploiești, cu sediul în str.Democratiei nr. 60-62, reprezentata de director Gelu Nicolae Ionescu, în calitate de angajator ;**
2. **Salariații Casei de Cultură "I.L.Caragiale" Ploiești, salariați cu contract individual de muncă, numiți în continuare personal contractual, reprezentați de către **Sindicatul Liber și Independent - Primăria Municipiului Ploiești** înregistrat la Judecătoria Ploiești conform Încheierii nr. 79/25.02.1997 și Sentinței civile nr. 48/30.11.2006 prin **președinte Stanciu Erji Laura**;**

### OBIECTUL CONTRACTULUI

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, respectiv a personalului contractual din cadrul **Politiia Comunitară Ploiești** aparținând sindicatului semnat, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

### CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în stabilirea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, prin act adițional, pe o perioadă de 1 an.

**Art.3** (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul execuției lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(3) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate și completate și prin apariția de noi reglementari în domeniu.

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

(5) Cererile de modificare a Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul sindicatului la angajator, iar de către reprezentantii angajatorului la sindicatul parte în acest contract, actul adițional de modificare fiind încheiat între angajator și sindicat.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

(7) Părțile convin ca în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului local să se întrunească pentru a lua în discuție clauzele contractuale potrivit prevederilor bugetare.

**Art. 4** Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

**Art. 5** (1) Drepturile personalului contractual prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă obținute la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație .

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile personalului contractual, acestea vor completa de drept Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară convenită între părți.

## **CAPITOLUL II – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS**

**Art. 6** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână pentru personalul contractual angajat cu normă întreagă.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture.

**Art. 7** (1) Orele prestate motivate peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare și vor fi recuperate sau plătite conform prevederilor legale.

(2) Personalul contractual poate fi chemat să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual, orele suplimentare se vor efectua numai cu aprobarea conducătorului institutiei.

**Art. 8** (1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, directorul și sindicatele vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevazute în Contractul colectiv de muncă.

**Art. 9** La cererea lor, personalul contractual care are în îngrijire copii preșcolari și școlari până în clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

### MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 10** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup>, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește 3 ore din programul normal de lucru.

### ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

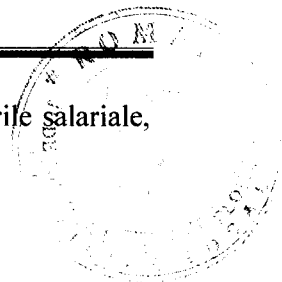
**Art. 11** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus, următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1 și 2 ianuarie)
- prima și a doua zi de Sfintele Pasti
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Nationala a Romaniei (1 decembrie)
- prima și a doua zi de Craciun (25 și 26 decembrie)
- zile săptămânale de repaus – sâmbăta și duminica
- alte zile stabilite prin lege

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

**Art. 12** În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 54/2003, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de

salariat, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile sindicale, fara a depăși 5 zile lunar.



### **CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE**

**Art. 13** (1) Personalul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

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

- 21 zile lucrătoare – pâna la 10 ani vechime
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime

(3) Concediul de odihnă poate fi efectuat în mai multe tranșe, din care una este de minimum 15 zile.

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

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

(6) În cazul în care ambii soți lucrează în sistem, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(7) În afara concediului de odihnă, personalul contractual are dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- căsătoria salariatului – 5 zile
- căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile
- nașterea unui copil – 3 zile
- chemări la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi
- control medical anual - 1 zi

(8) În caz de deces al soțului/soției, afini sau rude pâna la gradul III, salariatul are dreptul la 3 zile calendaristice plătite.

### **CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ**

**Art. 14** Într-un an calendaristic, personalul contractual poate beneficia de concediu fara plată în condițiile legii.

### **ÎNVOIRI**

**Art. 15** La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, pâna la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale

- citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instanțele judecatorești
  - alte situatii când salariatul solicită și activitatea institutiei permite
- În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III – SALARIZARE, DREPTURI, FACILITATI, INDEMNIZATII SI SPORURI**

**Art. 16** (1) Pentru munca prestata, personalul contractual are dreptul la un salariu sau indemnizatie in lei, corespunzatoare functiei pe care o ocupa, în conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) La salariul sau indemnizatia stabilita, se vor aplica toate indexarile si compensarile stabilite de lege.

(3) Pe linga sporurile de baza, personalul contractual beneficiaza de sporuri, suplimente si adaosuri salariale conform legii.

**Art. 17** (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, sa despagubeasca salariatul in cazul in care acesta, din vina institutiei a suferit vreun prejudiciu material in timpul indeplinirii indatoririlor de serviciu.

(2) Institutia va asigura participarea angajatilor la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.

### **CAPITOLUL IV – OBLIGATIILE PARTILOR** **Sectiunea I – Obligatiile personalului contractual**

**Art. 18** Personalul contractual este dator sa-si consacre activitatea profesională indeplinirii atributiilor ce ii revin potrivit functiei incredintate, in vederea realizarii obiectivelor institutiei.

**Art. 19** Personalul contractual este obligat sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.

**Art. 20** Personalul contractual are obligatia ca în cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod imparțialitatea lui in exercitarea atributiilor ce ii revin.

**Art. 21** (1) Orice salariat, indiferent de functia pe care o ocupa, raspunde de ducerea la indeplinire a sarcinilor ce-i sunt incredintate. El este obligat sa se conformeze ordinelor si instructiunilor sefilor ierarhici, cu exceptia cazurilor cind acestea sunt vadit ilegale, ori de natura sa prejudicieze un interes public sau sa lezeze drepturile si libertatile



fundamentale ale unei persoane. În aceasta situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii institutiei, motivul refuzului său de a duce la indeplinire ordinul sau instructiunea primita.

(2) Personalul contractual cu functie de conducere raspunde de legalitatea si oportunitatea sarcinilor incredintate angajatilor din subordine.

**Art. 22** Personalul contractual trebuie sa dea dovada de discretie profesionala in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunoștinta in exercitarea functiilor lor.

**Art. 23** Personalul contractual are datoria sa furnizeze cetatenilor, in timpul serviciului, informatiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 24** Personalul contractual este obligat sa colaboreze pentru ducerea la indeplinire a indatoririlor de serviciu si sa se suplineasca în serviciu, in caz de absenta, in cadrul specialitatii lui, potrivit dispozitiilor sefului ierarhic.

**Art. 25** Prin intregul lor comportament si prin tinuta, personalul contractual este obligat sa se arate demn de consideratia si increderea pe care o impune pozitia lui oficiala si sa se abtina de la orice acte de natura sa compromita prestigiul functiei pe care o detin si al institutiei.

**Art. 26** Este interzis personalului contractual ca, direct sau indirect, sa solicite, sa faca, sa i se promita, pentru el sau pentru altii, in considerarea pozitiei lui, daruri sau alte avantaje.

### Sectiunea a II-a – Obligatiile angajatorului

**Art. 27** Angajatorul are, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze personalul contractual asupra conditiilor de munca si a elementelor care privesc relatiile de munca;
- b) sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu;
- c) sa propuna in proiectele de buget (inclusiv in rectificările de buget) sumele necesare respectarii prevederilor Contractului colectiv de munca;
- d) sa acorde personalului contractual toate drepturile care decurg din lege, din contractul individual de munca și din Contractul colectiv de munca, in limita incadrării in prevederile bugetare aprobate;
- e) sa consulte sindicatele in probleme susceptibile sa afecteze drepturile si interesele acestora;

- f) sa asigure realizarea evidentei nominale a personalului contractual si sa elibereze, la solicitarea personalului contractual, documente care sa ateste calitatea de salariat, pentru a-si putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) sa prevada in bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a personalului contractual, in conformitate cu prevederile legale, care reglementeaza pregatirea si formarea profesionala;
- h) sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru femeile care alăptează.

## **CAPITOLUL V – CONDITIILE DE MUNCA, SANATATEA SI SECURITATEA MUNCII**

**Art. 28** Părțile se obliga sa depuna orice efort care este necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art. 29** (1) Angajatorul are obligatia, prin personalul contractual de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile (mobilier, birotica, aparatura etc.) si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

**Art. 30** Prevederile legale in materie de securitate si sanatate in munca si P.S.I. sunt opozabile angajatorului si personalului contractual.

**Art. 31** (1) Angajatorul are obligatia, conform normelor de securitate si sanatate in munca si de P.S.I. in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditiile optime de munca, dotari si echipamente individuale de protectie, materiale igienico-sanitare si mijloace de aparare impotriva incendiilor.

(2) Pentru protectia si securitatea personalului contractual in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- a) efectuarea instructajelor de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. la angajare, periodic si la schimbarea locului de munca;
- b) verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor din birouri;
- c) verificarea periodica a instalatiilor de gaze naturale si a sobelor precum si curatarea acestora in scopul evitarii accidentelor;
- d) portarii, paznicii, electricienii, soferii, instalatorii, femeile de serviciu si alt personal de deservire beneficiaza de echipament individual de protectie si de materiale igienico-sanitare conform prevederilor Normativelor interne proprii, atunci când este necesar, atat pentru sezonul rece cit si pentru perioada de vara;
- e) personalul contractual beneficiaza de vaccinare anuala impotriva epidemiilor si a epizotiilor, in cazul in care acestea sunt declarate oficial;
- f) personalul contractual beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina a muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de securitate si sanatate a muncii, conform legii.

(3) Personalul contractual are urmatoarele obligatii:



- a) sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de securitate si sanatate a muncii si de P.S.I. specifice activitatii prestate;
- b) sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incit sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor;
- c) sa utilizeze mijloace de protectia muncii individuale din dotare corespunzatoare scopului pentru care au fost acordate si sa le intretina intr-o perfecta stare de utilizare;
- d) sa utilizeze (cei care sunt fumatori) locurile speciale pentru fumat amenajate in incinta institutiei.

**Art. 32** (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, personalului contractual afectat de boala sau accidente, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, la propunerea sindicatului.

(2) Personalul contractual care a fost pensionat pentru incapacitate temporara de munca, dupa perioada de recuperare, va fi reintegrat, daca este posibil, in functia avuta la data pierderii capacitatii de munca sau in una echivalenta.

(3) Personalul contractual și membrii familiilor lor beneficiaza de bilete de odihna recuperatorie si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat, contracost. Procurarea si repartizarea biletelor pentru personalul contractual revine conducerii sindicatului.

(4) Angajatorul are obligatia sa asigure protectia personalului contractual impotriva amenintarilor, calomniilor si violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei sau in legatura cu aceasta, prin organele de paza si ordine publica, institutia Politiei Comunitare precum si prin asistenta juridica asigurata de catre consilierii juridici ai institutiei, gratuit.

(5) Angajatorul asigură potrivit legii alimentatia pentru fiecare angajat prezent in cuantum de 15 lei net/zi, contravaloarea fiind suportată din cheltuieli materiale.

## CAPITOLUL VI – ALTE MĂSURI DE PROTECTIE SOCIALĂ

**Art. 33** În situatia unor decese în familia salariatului (sot, soție, rude si afini de gradul I), acesta are dreptul la un ajutor de înmormântare în valoare de 918 lei, suma care va fi actualizată anual conform Legii Bugetului Asigurarilor Sociale de Stat. Ajutorul de înmormântare se acorda la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

Acesta va fi suportat din cheltuieli materiale.

În cazul în care ambii soti sau membrii familiei au calitatea de salariat al institutiei de ajutorul de înmormântare beneficiaza unul din soti respectiv unul din membrii familiei.

**CAPITOLUL VII – MUNCĂ ȘI PROTECTIA FEMEILOR**

**Art. 34** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art. 35** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.  
(2) Incadrarea pe post si salariul se vor stabili in functie de pregatire si competenta. Criteriul sexului nu poate fi o piedica la promovare.

**Art. 36** (1) Femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, nu vor fi trimise in deplasare in alte localitati.

(2) Femeile care au in ingrijire copii de virsta prescolara nu pot fi trimise in alte localitati pentru o durata mai mare de o zi, decit cu acordul lor.

**Art. 37** In anumite situatii, prevazute de legislatia in vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fractiune de norma de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu norma intreaga la calcularea vechimii in munca.

**Art. 38** Pentru femeile gravide, incepind cu a V-a luna de sarcina, munca in timpul noptii este interzisa in cadrul institutiei.

**Art. 39** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal platit, concedii pentru ingrijirea copiilor bolnavi, precum si pentru cresterea copiilor, in conditiile legii.

**Art. 40** (1) Incadrarea femeilor dupa incetarea perioadei de intrerupere pentru cresterea copilului se va face pe acelasi post.

(2) Angajatorul, impreuna cu conducerea sindicatelor hotarasc dupa caz programul sarbatoririi zilei de 8 Martie – *Ziua Internationala a Femeii*.

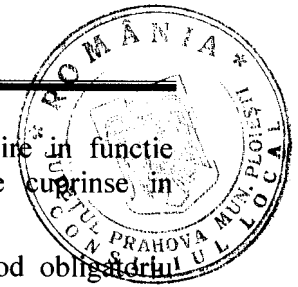
**Art. 41** (1) Este interzisa concedierea, desfacerea contractului individual de munca al personalului contractual in perioada cit se afla in plata asigurarilor sociale sau in incapacitate temporara de munca.

(2) Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

**CAPITOLUL VIII – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 42** (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor personalului contractual, angajarea se face prin incheierea contractului individual de muncă.

(2) Actul administrativ de numire se incheie in conditiile legii cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.



(3) Nu vor fi incluse in actul administrativ de numire in functie prevederi mai putin avantajoase pentru personalul contractual decât cele cuprinse in Contractul colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

- drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului;
- datele de identificare ale partilor;
- obiectul si durata contractului individual;
- data de la care isi produce efectul;
- semnaturile de acceptare a celor doua parti.

(5) Contractul individual de munca se incheie in scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o durata nedeterminata.

(6) Poate fi incheiat și pe o perioada determinata in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

**Art. 43** Angajarea și încadrarea personalului

(1) Incheierea contractului individual de munca se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, de orientare sexuala etc., pe baza de concurs in conditiile legii.

(2) Din comisia de concurs vor face parte, in mod obligatoriu, liderul de sindicat sau un membru al comitetului sindicatelor, numit de acesta, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 44** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu prevederile legale.

**Art. 45** Salariatul, personal contractual, care este singurul intretinator al familiei va fi protejat in cazul unor disponibilizari de personal.

**Art. 46** Avansarea personalului contractual se va face conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL IX – EVALUAREA PERFORMANTELOR  
PROFESIONALE INDIVIDUALE**

**Art. 47** Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat conform legislatiei in vigoare.

**CAPITOLUL X – RĂSPUNDEREA JURIDICA**

**Art. 48** Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului intern, prin afisare la sediul institutiei.

**Art. 49** Sancțiunile disciplinare care se aplica în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinara sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

**Art. 50** (1) Părțile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legatura cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina partilor (contractante) sunt cele prevazute de lege.

**Art. 51** (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă sau a Contractului colectiv de munca vor fi solutionate de instanțele competente .

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator și sindicate se adresează de către reclamant Tribunalului Prahova.

## CAPITOLUL XI – COMISIA DE DISCIPLINĂ

**Art. 52** Angajatorul poate desemna o persoană sau o comisie care să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, conform prevederilor Legii nr.53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 53** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii.

## CAPITOLUL XII – DISPOZIȚII FINALE

**Art. 54** (1) Personalul contractual are dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale, cu ocazia sărbătorilor tradiționale religioase sau a evenimentelor istorice și comemorative.

(2) Întrunirile (adunările generale) se vor face după program, cât și în timpul de repaus, în funcție de data acestora, fără a se considera ore suplimentare.

**Art. 55** Personalul contractual, alții decât membrii de sindicat, ai **Căminului Cultural "I.L.Caragiale" Ploiești** vor plăti o contribuție lunară de 0,5 % din salariu pentru desfășurarea negocierilor colective, pentru înregistrarea și executarea contractului colectiv de muncă.

**Art. 56** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se propun de către ordonatorul de credite în bugetul de venituri și cheltuieli și se aprobă de către Consiliul Local al municipiului Ploiești, prin hotărâre.

**Art. 57** (1) Președintele de sindicat poate participa la sedintele operative sau la cele ale Consiliului Local, ca invitat, pentru documentare și consultanță.

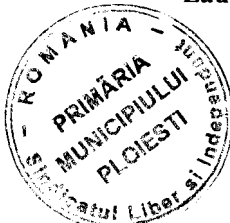
(2) La sedintele în care se discută problemele personalului contractual din instituție cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul de ordine interioară, președintele de sindicat va participa în mod obligatoriu.

**Art. 58** Prezentul Contract colectiv de muncă se va înregistra la Agenția Județeană Pentru Prestații Sociale Prahova și va produce efecte pentru personalul contractual propriu din cadrul Casei de Cultură "I.L.Caragiale" Ploiești.

Casa de Cultură "I.L.Caragiale" Ploiești,

**DIRECTOR**  
Gelu Nicolae  
A circular stamp with the text "ROMANIA - JUDEȚUL PRAHOVA" at the top, "CASA DE CULTURĂ 'I.L. CARAGIALE' PLOIEȘTI" around the perimeter, and the number "1" in the center. A signature is written over the stamp.

**SINDICATUL LIBER ȘI INDEPENDENT  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI**

**PREȘEDINTE,**  
Laura Erji Stanciu  
A circular stamp with the text "ROMANIA - JUDEȚUL PRAHOVA" at the top, "PRIMĂRIA MUNICIPIULUI PLOIEȘTI" around the perimeter, and "Sindicatul Liber și Independent" at the bottom. A signature is written to the right of the stamp.