

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**încheiat între**

**DIRECȚIA GENERALĂ DE IMPOZITE ȘI TAXE LOCALE A SECTORULUI 1**

**și** **Inspekția Muncii**

**SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE SECTOR 1 Municipiul Iași**

**C.C.M./ACT ADIȚIONAL**

În conformitate cu dispozițiile:

- Constituției României art. 41 alin. (5);
- Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și ulterioare; Nr. .... / 358 / 25.09.2024
- Hotărâri nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice,
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea nr. 13/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective;
- Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată (r2), cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței Urgență nr. 57/2019, privind codul administrativ;
- Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legii dialogului social nr. 367/2022;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată;
- Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sanătate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare
- Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 din 2 martie 2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
- Hotărârii Guvernului nr. 1.028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Directivei 90/270/CEE/29-mai-1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor [a cincea directivă individuală în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 87/391/CEE];
- Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase;
- Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;
- Hotărârii Guvernului nr. 751/2018 pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/ indemnizația de încadrare;

- Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Regulamentului UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Legii nr. 210/1999 a concediului paternal;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge;
- Hotărârii Guvernului nr. 1336 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- Ordinul ministrului muncii și securității sociale și ministrului sănătății nr. 2.172/3.829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor;
- H.C.L. Sector 1 nr. 192/2019 privind aprobarea Organigramei, Statului de funcții și Regulamentului de organizare și funcționare ale Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1;
- H.C.L. Sector 1 nr. 37/06.03.2020 privind aprobarea Organigramei și a Statului de funcții al Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1;
- H.C.L. Sector 1 nr. 190/15.12.2022 privind aprobarea modificării Anexei nr. 2.1 la Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 37/06.03.2020 privind aprobarea Organigramei și a Statului de funcții al Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1.

se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

pe de o parte:

**DIRECȚIA GENERALĂ DE IMPOZITE ȘI TAXE LOCALE A SECTORULUI 1, BUCUREȘTI**, reprezentată de domnul Trușcă Florin-Ionel, în calitate de Director General numit în funcția publică în baza Dispoziției nr. 3355/28.06.2024 emisă de Primarul Sectorului 1 numită în continuare D.G.I.T.L. S.1

și

pe de altă parte:

**SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE SECTOR 1**, sindicat reprezentativ la nivelul Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale A Sectorului 1, București, prin împuternicit Novac Ștefan-Tiberiu, în calitate de președinte.

## REGULI COMUNE

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor și preîntâmpinarea grevelor.

În cuprinsul prezentului contract colectiv de muncă, termenii utilizați se vor înțelege astfel:

- Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1 - în continuare D.G.I.T.L. S.1;
- Sindicatul Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 - în continuare Sindicat;
- Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referire la Contract Colectiv de Muncă - în continuare CCM
- Salariații - se înțelege salariații încadrați în funcții de tip contractual;
- Inspectoratul Teritorial de Muncă București - ITM București

## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** (1) Părțile contractante sunt pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivelul D.G.I.T.L. S.1. Presentul Contract Colectiv de Muncă este valabil 24 luni, cu posibilitate de prelungire prin act adițional, cu acordul părților pe o perioadă de 12 luni. Părțile se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unei modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul stabilirii unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul CCM. va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

(4) Până la finalizarea procedurilor, prevăzute la alin. (2) sunt aplicabile, de drept, prevederile legislației în vigoare.

(5) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(6) În sensul prezentului contract, termenul angajator desemnează pe cel care angajează: D.G.I.T.L. S.1, instituție publică aflată în subordinea Consiliului Local al Sectorului 1, conform atribuțiilor sale stabilite la înființare și regulamentul de organizare și funcționare;

(7) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

**Art. 2.** (1) Prevederile prezentului CCM se aplică și produc efecte, în D.G.I.T.L. S.1 indiferent de forma de organizare, de modul de finanțare și de caracterul activității.

(2) Clauzele prezentului contract produc efecte asupra personalului contractual căruia i se aplică prevederile legale mai sus menționate.

**Art. 3.** (1) Presentul CCM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;

b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;

c) timpul de muncă și timpul de odihnă;

d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului CCM și acordarea de facilități acestora;

e) formarea și perfecționarea profesională;

f) drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM;

g) obligațiile salariaților;

h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(2) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze, care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior.

**Art. 4.** (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul D.G.I.T.L. S.1, care va transmite cererea către semnatarul prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificare, vor putea începe după 48 de ore de la data solicitării acestei modificări dar nu mai mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării.

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

(6) Presentul CCM se poate prelungi, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni, prin act adițional, dacă oricare dintre părțile semnatare ale prezentului CCM, la nivel de unitate va solicita prelungirea cu minim 30 de zile înainte de expirarea sa, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare. În perioada în care CCM a fost prelungit, părțile vor negocia un nou CCM, în conformitate cu prevederile legale. În cazul în care CCM nu se prelungeste conform celor, anterior menționate, se va proceda la demararea negocierii unui nou CCM în termenele prevăzute de Legea nr. 367/2022.

**Art. 5.** Modificările aduse CCM produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM București.

**Art. 6.** Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

**Art. 7.** (1) Contractul colectiv de muncă este încheiat cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, și constituie legea părților, iar interpretarea conținutului CCM se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează în favoarea personalului contractual.

**Art. 8.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

**Art. 9.** Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM.

**Art. 10.** Angajatorul este obligat să asigure publicarea pe site-ul instituției a contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu Sindicatul, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

**Art. 11.** (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui o Comisie de monitorizare CCM la nivelul D.G.I.T.L. S.1, numită în continuare Comisie.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei.

(3) Angajatorul și Sindicatul sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în cazurile speciale prevăzute de legislația aplicabilă, în vigoare, referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul Comisiei.

**Art. 12.** (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică ce se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către Comisie constituită la nivelul D.G.I.T.L. S.1, care să stabilească soluționarea amiabilă a litigiului, împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut/are loc, judecata rămâne fără obiect.

**Art. 13.** (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale prevederilor legale/prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Comisia de monitorizare a CCM din D.G.I.T.L. S.1 sau alte instituții abilitate, după caz, în vederea soluționării.

**Art. 14.** (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile ce modifică prevederile prezentului CCM, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale, dacă acestea nu au făcut obiectul unor noi negocieri.

**Art. 15.** (1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul CCM

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor legale aplicabile prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

## CAPITOLUL II ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL DIRECTIEI GENERALE DE IMPOZITE SI TAXE LOCALE SECTOR 1

**Art. 16.** Salariații D.G.I.T.L. S.1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din Sectorul 1 al Municipiului București.

**Art. 17.** Salariații D.G.I.T.L. S.1 sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

**Art. 18.** Salariații D.G.I.T.L. S.1 au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

**Art. 19.** (1) Orice salariat al D.G.I.T.L. S.1, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

**Art. 20.** Salariații D.G.I.T.L. S.1 au obligația să păstreze secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

**Art. 21.** Salariaților D.G.I.T.L. S.1 le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

**Art. 22.** Salariații D.G.I.T.L. S.1 au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

**Art. 23.** Salariații D.G.I.T.L. S.1 sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 24.** Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații D.G.I.T.L. S.1 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, precum și al instituției.

### CAPITOLUL III ÎNDATORIRILE ANGAJATORULUI

**Art. 25.** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

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

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

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

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

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

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

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

### CAPITOLUL VI RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**Art. 26.** (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

**Art. 27.** Încălcarea de către salariații Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale a Sectorului 1, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

**Art. 28.** (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară, cu excepția avertismentului scris, pe care o poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, fără efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, este avertismentul scris.

(4) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

**Art. 29.** (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere la judecătoria.

**Art. 30.** Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

**Art. 31** Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

**Art. 32.** Reprezentanții sindicatului și salariații recunosc dreptul conducătorului instituției de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

## CAPITOLUL V

### I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 33.** (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal se elaborează și se aprobă conform legii.

**Art. 34.** (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(3) Criteriile de examinare privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc, potrivit legii, de către angajator, conform prevederilor legale aplicabile.

(4) Angajatorul se obligă să afișeze la loc public (avizier, web-site-ul instituției și web-site-ul gov.ro), posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(5) Modificarea organigramei, a statului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea Sindicatului semnat al prezentului CCM.

(6) Angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului documentele necesare susținerii activității sindicale.

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

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

**Art. 35.** (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și poate fi modificat prin act adițional, dacă este cazul.

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

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

(7) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(8) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. Vechimea în specialitate și în profesie este calculată, pe baza funcției deținute și a atribuțiilor conferite postului ocupat, corespunzătoare studiilor de specialitate absolvite.

(10) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(11) Fac excepție de la prevederile alin. (10) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii, art. 155 și 156 din Codul Muncii.

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

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

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă, după caz.

n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului;

o) regulamentul intern aplicabil.

(14) Elementele din informarea prevăzută la alin. (13) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(15) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (13) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data comunicării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(17) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (13), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de mobilitate;
- c) clauza de confidențialitate.

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

(20) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(21) Atât în contractul individual de muncă, cât și în REVISAL se vor trece toate sporurile cu caracter permanent sau alte asemenea, conform legii.

**Art. 36.** (1) Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz, sau orice alta formă prevăzută de lege.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport cu necesitățile fiecărei unități.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.

**Art. 37.** (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

## II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 38.** Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

**Art. 39.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 40.** (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- o) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Salariatul are, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art. 41.** (1) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului.

### III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 42.** (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

- a) durata contractului;

- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

**Art. 43.** Delegarea sau detașarea salariaților, precum și drepturile cuvenite acestora, se face în condițiile stabilite de legislația aplicabilă în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) detașarea nu se poate efectua pe o perioadă mai mare de un an de zile decât cu acordul angajatorului și al persoanei detașate, în funcție de necesitățile instituției, respectiv al locului de muncă vacantat;
- b) pe perioada detașării salariatul poate păstra calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

**Art. 44.** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

#### IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 45.** (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**Art. 46.** (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, perioada pentru care se stabilește/aprobă suspendarea contractului individual de muncă, va fi respectată întocmai.

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă ;
- g) concediu de acomodare;
- h) carantina;
- i) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- j) de la data expirării perioadei la care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei dacă în termen de 6 luni salariatul nu-și reînnoiește avizele, atestatele sau autorizările Contractul Colectiv de Munca încetează de drept.

(4) Posturile temporar vacante corespunzătoare situațiilor de la alin. (3) lit. a)-e) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile, în vigoare și cu avizul reprezentanților Sindicatului.

**Art. 47.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f) în cazul în care salariatul, membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de disciplină.

(2) Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei de disciplină se realizează cu consultarea Sindicatului și intră în vigoare după avizarea de către părțile semnatare ale prezentului CCM

(3) La ședințele Comisiei de disciplină poate participa, în calitate de observator, un reprezentant desemnat de Sindicat, atunci când persoana audiată este membru de sindicat.

**Art. 48.** (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, conform actelor normativelor aplicabile, în vigoare, cu încadrarea în buget.

**Art. 49.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă (licență/master), pentru salariații, care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

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

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1), pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul consultativ al Sindicatului semnat de prezentul contract colectiv de muncă.

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

**Art. 50.** Salariații au dreptul la concediu fără plată, peste limita prevăzută la art. 34 alin.(1) în următoarele situații:

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

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

**Art. 51.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) pe durata detașării;

d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și d) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile temporar vacante corespunzătoare situațiilor prevăzute la alin (1) lit. a) și d) pot fi scoase la concurs conform actelor normativele aplicabile, în vigoare.

## V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 52.** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

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

**Art. 53.** (1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

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

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

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

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

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

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

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

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

(2) Pentru situațiile prevăzute la lit. c) – i), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

**Art. 54.** (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia. Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(2) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(4) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(5) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(6) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

**Art. 55.** (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

**Art. 56.** Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

**Art. 57.** (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv, însoțită de probele corespunzătoare.

**Art. 58.** (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatului.

(2) Prevederile alin (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin, ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat.

**Art. 59.** (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă;

h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 60.** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului în următoarele condiții:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; Concedierea poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod sau procedurile interne în vigoare.

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu mai corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

**Art. 61.** (1) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat sau dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, conf. alin (2) angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

**Art. 62.** (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare, conform prevederilor legale.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare, pentru salariații care ocupă funcții de conducere, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz conform prevederilor legale.

(3) În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă, învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore/zi separat sau cumulativ.

**Art. 63.** (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea CIM, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana acestuia, în situația descrisă mai jos:

a) instituția își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natură celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării;

b) instituția își încetează activitatea;

c) restructurarea instituției.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

**Art. 64.** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**Art. 65.** Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul, care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

**Art. 66.** (1) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(2) În cazul în care angajatorul dorește să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

(3) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(4) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților Sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă. Ministerului Muncii și Protecției Sociale, ITM București cât și agenției teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, după caz.

(5) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediat, Sindicatul semnatar al prezentului CCM, poate transmite angajatorului propriul plan de măsuri, la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

**Art. 67.** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

**Art. 68.** Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

**Art. 69.** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

**Art. 70.** În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**Art. 71.** (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal și instanța va dispune anularea concedierii, angajatorul este obligat la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

**Art. 72.** (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

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

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

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

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

**Art. 73.** (1) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

## **CAPITOLUL VI CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

**Art. 74.** (1) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- a) măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;
- b) în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă D.G.I.T.L. S.1, se consultă cu Sindicatul Angajaților

Administrației Publice Locale Sector 1 precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în condițiile Legii nr. 319/2006.

(2) în vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, părțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006.

**Art. 75.** (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii, adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

**Art. 76.** (1) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, D.G.I.T.L. S.1, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 spre consultare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la alin. (1), D.G.I.T.L. S.1 întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006.

**Art. 77.** Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art. 183-185 din Legea 53/2003 și Legii nr. 319/2006.

**Art. 78.** (1) D.G.I.T.L. S.1 va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă, nu pot să determine în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

(4) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

**Art. 79.** (1) Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit reglementărilor legate în vigoare.

(2) Sunt încadrate în condiții periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de H.G. nr. 569/2017, respectiv H.G. nr. 250/1992.

**Art. 80.** (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariat.

(2) D.G.I.T.L. S.1 va asigura informarea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.

(3) La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligată să le cunoască și să le respecte în procesul muncii, inclusiv prin mijloace electronice.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în prealabil, în condițiile prevăzute la alin. (3).

(5) Acolo unde situația o impune, contravaloarea echipamentului de protecție și a celui de lucru se suportă integral de către D.G.I.T.L. S.1.

**Art. 81.** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea D.G.I.T.L. S.1 va lua cel puțin următoarele măsuri, în limita posibilităților și a bugetului aprobat:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art. 7 din Legea nr. 319/2006;

b) asigurarea condițiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot etc);

c) amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (grupuri sanitare, băi etc);

d) organizarea de cursuri practice de prim-ajutor și de prevenire și gestionare a situațiilor de calamități determinate de cutremurele de pământ, susținute cu sprijinul unor specialiști în domeniile vizate;

e) angajatorul se obligă să inițieze demersurile în vederea obținerii gratuității transportului în comun (STB și/sau Metrorex), pentru salariații instituției.

(2) D.G.I.T.L. S.1 se angajează să urmărească îmbunătățirea condițiilor de sănătate și securitate și va analiza posibilitatea de a asigura salariaților:

a) facilități de parcare a autoturismelor în apropierea punctelor de lucru ale salariaților, pe bază de protocoale încheiate cu Primăria Municipiului București sau Primăria Sectorului 1, după caz, contra cost sau gratuit, în funcție de condițiile obținute prin protocoalele încheiate;

b) facilități de parcare a bicicletelor și trotinetelor electrice, cu minim 20 de locuri, potrivit dispozițiilor art. 1 din Legea nr. 250/2020 privind parcare bicicletelor în spații publice, în limita bugetului aprobat.

**Art. 82.** (1) În temeiul art. V din O.U.G. nr. 53/2024, dispozițiilor prevăzute în Normele metodologice de aplicare a prevederilor art. V din Ordonanța de Urgență nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice, articolului 9 din Directiva 90/270/CEE și a clarificărilor CJUE în cauza C-392/21, în cazul celor ce lucrează preponderent în fața ecranelor, dacă în urma desfășurării activității în fața ecranului calculatorului medicul de medicina muncii recomandă purtarea de ochelari de vedere sau înlocuirea lentilelor cu alte dioptrii, D.G.I.T.L. S.1 suportă, în limita a 500 lei/salariat, prețul ochelarilor (lentile și/sau ramă ori lentile de contact) ce servesc la prevenirea sau corecția problemelor oftalmologice.

(2) Decontarea de către angajator a dispozitivelor de corecție specială are la bază recomandarea medicului de medicina muncii, emisă pe baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că, pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție specială, și poate acoperi cheltuielile lucrătorului ocazionate de:

a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;

b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;

c) necesitatea schimbării integrale a dispozitivelor de corecție speciale (ramă și lentile), dacă este cazul;

(3) În condițiile prevăzute la alin.(2), suma maximă decontată de angajator este de 500 lei/persoană. Procedura de decontare a acestui sprijin pentru salariați se aprobă, în termen de cel mult 30 de zile de la data semnării prezentului CCM, prin decizia directorului general al D.G.I.T.L. S.1 cu consultarea prealabilă a Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1.

**Art. 83.** (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor salariați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Timpul alocat instruirii salariaților, în domeniul protecției muncii, este considerat timp de muncă.

**Art. 84.** Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

**Art. 85.** (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Art. 86.** În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

**Art. 87.** Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

**Art. 88.** (1) D.G.I.T.L. S.1 se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea aferentă postului pe care îl ocupă fiecare salariat, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile necesare examinării sunt suportate de D.G.I.T.L. S.1.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examinărilor medicale, potrivit prevederilor alin. (1).

(3) În cazul în care dispozițiile legale speciale prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile de la locurile de muncă se vor aplica aceste prevederi.

(4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, se face de către unități sanitare de specialitate.

**Art. 89.** (1) Pentru persoanele care au obținut calificativul medical „apt cu recomandări” angajatorul va dispune măsuri suplimentare pentru protejarea sănătății acestora.

(2) În acord cu recomandările medicale prevăzute la alin. (1), D.G.I.T.L. S.1 va asigura mutarea salariaților în altă funcție vacantă sau cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de salariat, după caz, ținând cont de posibilitățile insituției, la cererea motivată a salariatului aflat în situația medicală și cu aprobarea șefului structurii unde va fi mutat, în măsura în care nu este afectată organigrama, în condițiile legii.

**Art. 90.** (1) Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

(2) Alte drepturi specifice reglementate prin lege pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Contract.

**Art. 91.** (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

(2) În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/sau care alăptează, D.G.I.T.L. S.1 asigură la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora conform prevederilor legale în vigoare. Pentru a beneficia de aceste măsuri, salariatele în cauză trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice, depunând și documentele medicale corespunzătoare.

(3) Salariatele prevăzute la alin. (2) au următoarele *obligații*:

a) să efectueze concediul postnatal obligatoriu prevăzut de lege;

b) de a prezenta angajatorului, în termen legal, de la data eliberării, certificatele medicale emise de medicul de familie/ medicul specialist în legătură cu starea lor fiziologică;

c) la reluarea activității, să anunțe angajatorul în scris cu privire la reînceperea activității, începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie/medicul specialist care vor cuprinde și recomandări cu privire la capacitatea de muncă.

(4) Salariatele care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă. Astfel, angajatorul acordă salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(5) Salariatele gravide beneficiază, la cerere de scutire în ceea ce privește repartizarea inegală a timpului de muncă și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(6) Angajatorului îi revin în principal următoarele *obligații* în raport cu salariatele prev. la alin. (1):

a) să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/sau care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, în situația în care rezultatele evaluării evidențiază astfel de riscuri și să

nu le constrângă pe acestea să presteze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;

b) la recomandarea medicului de medicina muncii, să ia măsurile necesare pentru protecția sănătății și stării salariații în cauză, și a copilului, precum;

c) modificarea locului de muncă al salariatelor care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, pentru a li se putea asigura pauze la intervale regulate de timp;

d) modificarea condițiilor ori repartizarea la alt loc de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, pentru salariatele care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării.

(7) În cazul în care angajatorul, din motive obiective, nu poate lua măsuri pentru modificarea condițiilor de muncă sau repartizarea la alt loc de muncă, atunci când acestea se impun, salariatele în cauză au dreptul la concediu de risc maternal, în condițiile legii și numai dacă solicitarea este însoțită de un document medical.

(8) La întoarcerea din concediul legal acordat pentru îngrijirea copilului, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(9) Contractul de muncă nu poate înceta din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului.

**Art. 92.** D.G.I.T.L. S.1 se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

**Art. 93.** (1) D.G.I.T.L. S.1 va finanța întreg ansamblul de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația din domeniu și din prezentul Contract.

(2) În vederea aplicării prevederilor alin. (1) angajatorul va aloca cel puțin 3% din bugetul de cheltuieli al D.G.I.T.L. S.1 – TITLUL II – BUNURI ȘI SERVICII.

(3) Cel puțin o dată pe an, părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

(4) D.G.I.T.L. S.1 se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

## CAPITOLUL VII ALTE DREPTURI SALARIALE CONFORM LEGII

**Art. 94.** (1) Nivelul de salarizare al personalului contractual este stabilit conform dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a obiectivelor de performanță individuala pentru personalul salariat se stabilește prin dispoziția angajatorului.

**Art. 95.** Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi acordate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de către angajator, după caz, pentru a acoperi, integral și la timp, cheltuielile cu personalul salariat în unitate.

**Art. 96.** (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

**Art. 97.** Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL VIII TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 98.** (1) Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor din dispoziția de numire, ale fișei postului precum și ale legislației în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de lucru este de 40 de ore pe săptămână, timp de 5 zile.

(3) Salariații D.G.I.T.L. S.1 au dreptul la două zile de repaus săptămânal, sâmbăta și duminica, precum și în zilele de sărbătoare legală.

(4) D.G.I.T.L. S.1, cu consultarea, în prealabil a Sindicatului Administrației Publice Locale Sector 1 poate stabili intervale orare diferite, determinate de situații excepționale, cum ar fi situațiile de urgență, de alertă sanitară sau pentru realizarea unor obiective de maximă urgență.

(5) D.G.I.T.L. S.1 se obligă și va dispune măsurile necesare pentru ca niciun salariat să nu fie nevoit să presteze un număr foarte mare de ore suplimentare.

**Art. 99.** (1) Conducerea D.G.I.T.L. S.1 împreună cu reprezentanții Sindicatului stabilesc programul de lucru.

(2) Programul de lucru se stabilește, după cum urmează:

- luni, marți, miercuri și joi: 08<sup>00</sup>-16<sup>30</sup>; vineri: 08<sup>00</sup>-14<sup>00</sup>;

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

(4) Salariații pot solicita, așa cum prevede Legea nr. 202/2002, formule flexibile de lucru, adică adaptarea programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(5) La cererea salariaților care au în îngrijire copii preșcolari și școlari, până în clasa a VIII-a inclusiv, precum și cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore față de programul normal de lucru;

(6) În cazuri temeinic justificate/urgente, angajatorul poate acorda salariaților un număr maxim de 5 ore/lună plătite fără recuperarea acestora;

(7) În cursul programului de lucru salariații au dreptul la pauza de masă de 15-20 min., fără recuperare pentru servirea mesei în intervalul orar 12.30-13.00 cu condiția asigurării continuității activității;

(8) Salariații care în îndeplinirea sarcinilor de serviciu folosesc calculatoare cu monitor cel puțin 4 ore zilnic, au dreptul a 4 pauze a câte 15 minute, fiecare repartizate pe întreaga perioadă a programului de lucru zilnic.

**Art. 100.** (1) Orele prestate la solicitarea angajatorului peste programul normal de lucru și în zilele nelucrătoare constituie muncă suplimentară.

(2) Salariații D.G.I.T.L. S.1 pot fi chemați să presteze muncă suplimentară numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente.

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

**Art. 101.** (1) Munca suplimentară se compensează conform legislației în vigoare.

(2) Orele suplimentare se vor consemna ca ore lucrate suplimentar în raport cu timpul normal de lucru.

(3) Compensarea cu timp liber, plătit, se realizează cu precădere în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(4) În cazul în care compensarea nu se poate realiza conform alin. (3) și legislația în vigoare o permite, aceasta se realizează prin acordarea sporului pentru muncă suplimentară prevăzut de art. 21 din Legea nr. 153/2017.

**Art. 102.** (1) Salariații al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții vor beneficia de drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00-06:00.

**Art. 103.** (1) Toți salariații au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

(2) Concediile de odihnă ale personalului din administrația publică sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și de alte acte normative specifice și nu sunt condiționate de găsirea de către salariat a unui înlocuitor care să îi preia sarcinile pe durata efectuării concediului de odihnă.

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare,

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

(5) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

a) până la 10 ani - 21 zile lucrătoare,

b) peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

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

acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic.

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul D.G.I.T.L. S.1, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care, salariatul are trimitere de la medicul specialist pentru a urma un tratament medical, pe baza trimiterii și a biletului de tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet indiferent de programarea concediului

(9) În cazul în care o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, acesta beneficiază de concediu de îngrijitor, prevăzut de Legea nr. 202/2002, în condițiile art. 1 pct. 24 din Legea nr. 283/2022, care nu poate fi mai mic de 5 zile lucrătoare și care nu poate depăși 10 de zile lucrătoare .

(10) La plecarea în concediu de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație de concediu stabilită cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă ori în actele administrative aplicabile.

(11) La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

**Art. 104.** (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

(2) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

(3) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, D.G.I.T.L. S.1 este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă anual.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de serviciu/muncă.

**Art. 105.** (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului pentru motive obiective, cu aprobarea superiorilor ierarhici.

(2) Conducerea D.G.I.T.L. S.1 poate rechema salariații din concediul de odihnă, prin dispoziție scrisă, adusă la cunoștința angajatului, numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu neprevăzute care fac necesară prezența angajatului în instituție. În situația rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

**Art. 106.** (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură, salariații au dreptul la zile libere plătite, prevăzute de lege, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în următoarele situații:

a) la căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) la nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

c) de ziua de naștere a salariatului – 1 zi lucrătoare, începând cu anul 2025;

d) tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 10 zile lucrătoare;

e) în condițiile în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură – durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare;

e) la decesul soțului/soției salariatului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului sau a soțului/soției acestuia, inclusiv – 5 zile lucrătoare;

f) la efectuarea analizelor medicale - o zi lucrătoare pe an;

g) la donarea de sânge - o zi lucrătoare, în ziua donării;

h) pentru consultații prenatale - până la 16 ore lucrătoare pe lună;

i) fertilizare *in vitro*, acordat potrivit O.U.G. nr. 26/2019 – 3 zile lucrătoare;

j) o zi de concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță;

k) chemări la Centrul Militar, pentru clarificarea situației militare, pe baza documentelor doveditoare – 1 zi lucrătoare;

l) alte situații prevăzute de legislația în vigoare;

(2) Acordarea zilelor libere se realizează astfel încât să nu fie afectată buna funcționare a structurii în care își desfășoară activitatea salariatul.

**Art. 107.** În plus față de cele prevăzute la art. 61, D.G.I.T.L. S.1 acordă:

a) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului de adoptator;

b) o zi liberă plătită pentru efectuarea evaluărilor anuale impuse persoanelor care au obținut atestat de adoptator;

c) 40 de ore libere/an plătite pentru realizarea potrivirii practice, prevăzute de art. 54 din Legea nr. 273/2004.

**Art. 108.** Salariații nevătători și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar, după cum urmează:

a) salariații nevătători au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 6 zile lucrătoare,

b) salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

**Art. 109.** (1) În afara concediului de odihnă respectiv a concediului de odihnă suplimentar prevăzut la art. 58, persoana contractual care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare de muncă au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor Capitolului II din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La nivelul D.G.I.T.L. S.1, durata concediului de odihnă suplimentar este de 10 zile lucrătoare și se acordă pe perioada de valabilitate a Buletinului de expertiză nr. 217/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

(3) În aplicarea prevederilor alin. (2) numărul de zile aferente concediului de odihnă suplimentar pentru anul 2024 va fi de 3 zile, iar în anul 2025 va fi de 10 zile.

**Art. 110.** (1) Pentru rezolvarea unor situații personale definite de lege, salariații au dreptul la concedii fără plată, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii de studii/formare profesională, ce se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii.

**Art. 111.** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează conform art.139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 și pot suferii modificări în funcție de modificările legislative:

a) 1 și 2 ianuarie;

b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

f) prima și a doua zi de Paști;

g) 1 mai;

h) 1 iunie;

i) prima și a doua zi de Rusalii;

j) Adormirea Maicii Domnului;

k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

l) 1 decembrie;

m) prima și a doua zi de Crăciun;

n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

## CAPITOLUL IX PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

**Art. 112.** Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute fără respectarea prevederilor legale aplicabile în vigoare.

**Art. 113.** În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a instituției, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, (care se acordă în termen de 6 zile), angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

**Art. 114.** (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții;
- b) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- d) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- e) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
- f) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va lua măsura protecției sociale a păstrării unuia dintre soți;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor;

(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

**Art. 115.** (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 121 are obligația să anunțe în scris despre aceasta Sindicatul semnatar a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul din unitate.

(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

**Art. 116.** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii/prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 117.** (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

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

**Art. 118.** (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

b) Înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică instituțiilor abilitate.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale din unitate, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București de apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea Sindicatului din unitate, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizației sindicale va urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

**Art. 119.** (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața poate, în condițiile art. 153 din Legea nr. 53/2003, beneficia de încă 3 (trei) luni concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariații vor fi încadrați pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

**Art. 120.** Salariații care întrerup concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

**Art. 121.** Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern de la nivelul D.G.I.T.L. S.1, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii.

## CAPITOLUL X PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

**Art. 122.** Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

**Art. 123.** Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

**Art. 124.** Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, modalitățile de realizare a programului de formare profesională, adoptarea și controlul aplicării acestuia se vor face de către conducerea instituției. Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către instituție și în funcție de resursele disponibile de a fi alocate în scopul formării profesionale a salariaților.

**Art. 125.** (1) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, conducerea instituției va analiza cererea, rămânând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

**Art. 126.** Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, cu excepția cazurilor în care se fac reduceri de personal, dacă părăsesc instituția din inițiativa sau din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen stabilit prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

**Art. 127.** Rezultatele obținute la cursurile de perfecționare de către salariații instituției pot fi avute în vedere la evaluarea anuală a activității acestora.

## CAPITOLUL XI DREPTURILE SINDICATULUI SEMNATAR A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 128.** (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de Sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnatar a prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, în conformitate cu prevederile legale aplicabile, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile Sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

**Art. 129.** (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea persoanelor din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

**Art. 130.** (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Angajatorul se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizată, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților cărora se aplică prezentul contract.

**Art. 131.** (1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(2) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

**Art. 132.** (1) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, documentele necesare susținerii activității sindicale.

(2) Reprezentantul Sindicatului Angajaților Administrației Publice Sector 1 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea D.G.I.T.L. S.1, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și acordurile stabilite în acest sens.

**Art. 133.** Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnatar a prezentului contract privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

**Art. 134.** (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Angajaților Administrației Publice Sector 1 semnatar al prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă să împiedice sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii, în condițiile în care asemenea încercări/acțiuni prin care se împiedică participarea salariaților la acțiunile sindicale, se pot dovedi.

**Art. 135.** Membrii aleși și reprezentanții săi în organele de conducere ale Sindicatului semnatar al prezentului CCM, nu vor putea fi retrogradați, destituiți, detașați, delegați sau concediați pentru motive ce țin de activitatea sindicală.

**Art. 136.** (1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen legal, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Angajatorul și conducerea Sindicatului semnatar C.C.M vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

**Art. 137.** (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului Sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) nu se poate face fără prezența reprezentantului Sindicatului.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al Sindicatului atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. 1.

(4) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de Sindicat va fi efectuată conform regulamentelor și procedurilor operaționale în vigoare.

## **CAPITOLUL XII DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 138.** (1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate negocierea contractului colectiv de muncă se face, potrivit procedurilor.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) În cadrul D.G.I.T.L. S.1 se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 139.** Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**Art. 140.** În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 141.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații.

**Art. 142.** Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

**Art. 143.** Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**Art. 144.** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Art. 145.** Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

**Art. 146.** Sporul de vechime în muncă și alte drepturi se aplică conform legislației în vigoare.

**Art. 147.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează, de drept, cu prevederile Codului Muncii, și cu celelalte prevederi legale aplicabile. Dacă există contradicție între anumite prevederi cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă și prevederile legale aplicabile, au prioritate prevederile legale.

**Art. 148.** Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat astăzi 20.09.2024 în 3 exemplare originale, își produce efectele de la data de înregistrării la ITM București.

## PĂRȚILE SEMNATARE

**DIRECȚIA GENERALĂ DE IMPOZITE ȘI  
TAXE LOCALE A SECTORULUI 1,  
DIRECTOR GENERAL,**

**SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI  
PUBLICE SECTOR 1,  
PRESEDINTE,**

