



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

2024-2026

SERVICIULUI PUBLIC DE GOSPODARIE
COMUNALA TECHIRGHIOI

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOL

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Nr. din 2024

SINDICATUL TOMIS
Nr. din2024

AVIZAT,
CONSILIUL LOCAL TECHIRGHIOL

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ AL SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOL IN PERIOADA 2024 - 2026

În baza Legii nr.358/2023 privind aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea si completarea Legii nr. 367/2022 si a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, a Constituției României - art. 41 alin. 5, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

1. SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALĂ TECHIRGHIOL sediu în localitatea Techirghiol, județul Constanța, str. Dr. Victor Climescu nr. 24, având codul unic de înregistrare 44853654, Telefon 0241735622, e- mail gospodarie@primariatechirghiol.ro reprezentat legal prin Sef Serviciu **Dumitrache Mihaela** – **Angajator**

și

2. Sindicatul Tomis, cu sediul în Năvodari, str. Culturii nr. 16, județ Constanța, NUCLEUL SINDICAL „S.P.G.C.TECHIRGHIOL”.

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 1. - (1) Prezentul contract colectiv de muncă reglementează raporturile colectiv și individuale de muncă din cadrul S.P.G.C.TECHIRGHIOL

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



(2) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Art. 2. - (1) Prezentul contract colectiv de muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

Art. 3. - Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile înțeleg următoarele definiții:

a) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

b) angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

c) compensații bănești - sume acordate salariaților disponibilizați prin concediere colectivă, din fondul de salarii, conform contractului colectiv de muncă.

d) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă;

e) contract individual de muncă - contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator persoană fizică sau juridică în schimbul unei remunerații denumite salariu;

f) funcții de conducere - sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului;

g) organizație sindicală - denumire generică pentru un sindicat, federație sau confederație sindicală, independentă față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale, constituită de către salariați pe baza dreptului de asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

h) reprezentanții salariaților - persoanele alese și mandatate special în scopul promovării și apărării intereselor lor și care nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv organizațiilor sindicale;

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOL

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



i) reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit legii, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social;

j) restructurare - ansamblul de măsuri de natură organizatorică, tehnică, tehnologică, managerială și financiară, destinat să asigure diminuarea sau eliminarea pierderilor angajatorului și care cuprinde și prevederi privind concedierile colective;

k) salariat - persoana fizică ce, în temeiul unui contract individual de muncă, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu;

l) unitate - persoana juridică - S.P.G.C. TECHIRGHIOL, ce angajează nemijlocit forță de muncă, precum și structuri din instituții.

CAPITOLUL II

Negocierea, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și interpretarea contractului colectiv de muncă

Art. 4. - Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică de tuturor salariaților S.P.G.C. TECHIRGHIOL,

Art. 5. - (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pentru o perioadă determinată de 24 de luni și se aplică începând cu data înregistrării la I.T.M.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul Colectiv de Muncă cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește, o singură dată, cu 12 luni.

Art. 6. - (1) Organizarea și desfășurarea negocierii Contractului Colectiv de Muncă, precum și încheierea acestuia se fac cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Angajatorul are obligația de a iniția negocierea colectivă cu cel puțin 45 zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la prezentul contract.

(3) În scopul asigurării participării la negocierea Contractului Colectiv de Muncă angajatorul va transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul, anunțul privind intenția de începere a negocierii colective.

(4) Anunțul prevăzut la alin. (3) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 5 zile înainte de data începerii negocierii.

Art. 7. - (1) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a unei organizații sindicale în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(2) În termen de 5 zile de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute la alin. (1), angajatorul are obligația să convoace în scris toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

Art. 8. - Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi renegociate în condițiile legii ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 9. - (1) Contractul Colectiv de Muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la stabilirea condițiilor generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

Art. 10. - (1) Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(3) Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri.

(4) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți ori de câte ori toate partile îndreptățite să negocieze prezentul contract convin acest lucru.

(5) Cererile de modificare vor fi depuse de reprezentantul angajatorului la sindicatul semnatar, iar cele ale sindicatului la angajator.

Art. 11. - Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului colectiv de muncă, să nu declanșeze greve și să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

Art. 12. - Angajatorul, la cererea Sindicatului TOMIS, va pune la dispoziția delegaților sindicali, informațiile și documentele necesare negocierii contractului colectiv de muncă, inclusiv BVC al unității, pentru a permite acestora să le examineze în cunoștință de cauză, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe activ la negocierea contractului colectiv de muncă.

Art. 13. - Încetarea sau suspendarea prezentului contract colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art. 14. - (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează conform regulilor de drept comun, iar, dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

Art. 15. - (1) Pentru soluționarea litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă părțile convin rezolvarea pe cale amiabilă.

(2) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată competente, potrivit legii.

Art. 16. – Angajatorul va asigura afișarea în unitate, la locurile de muncă stabilite de comun acord cu organizația sindical a prezentului Contract Colectiv de Muncă astfel încât salariații să ia cunoștință despre conținutul acestuia.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 17. – (1) Angajatorul va reține și vira cotizația sindicală în cuantum de 0,7%, din salariul brut și o va vira lunar în contul Sindicatului TOMIS, pe baza acordului scris al membrilor de sindicat.

Art. 18. - (1) Împuterniciții angajatorului, precum și cei ai organizației sindicale semnate vor verifica, la sesizarea uneia din părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), conducătorul unității în cauză va asigura accesul în unitate al împuterniciților organului de conducere al sindicatului pe durata verificării.

Art. 19. - Părțile convin ca, ori de câte ori intervin reglementări legale sau convenționale mai favorabile în privința drepturilor și avantajelor salariaților, acestea să facă parte de drept din prezentul contract colectiv de muncă, nefiind necesară nicio formalitate în acest scop.

Art. 20. - În cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor colective de muncă la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de muncă la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

CAPITOLUL III

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

Art. 22. - (1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților și angajatorilor, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament și interzicerea discriminărilor directe sau indirecte față de salariat.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul CCM la nivel de unitate.

Art. 23. - (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin punctaje egale, are prioritate candidatul care a obținut punctajul cel mai mare la proba scrisă, iar dacă egalitatea se menține, candidatii aflați în această situație vor fi invitați la un nou interviu, în urma căruia comisia de concurs va decide asupra candidatului castigator.

(4) Până la ocuparea posturilor vacante, angajatorul poate delega un alt salariat al unității care să îndeplinească atribuțiile funcției vacante. Delegarea se face în scris, cu acordul salariatului delegat, potrivit legii.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 24. - (1) Contractul individual de muncă se încheie pe baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii și a actelor normative conexe din domeniul legislației muncii.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie pe durată nedeterminată/determinată.

Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului și se face conform contractului-cadru prevăzut în Anexa nr. 1 la prezentul contract.

(3) Prin excepție, contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege. (art **Art. 82.** Alin. (1) din Legea 53/2003- Codul Muncii).

(4) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților care se transmite la Inspectoratul Teritorial de Muncă, potrivit legii.

Art. 25. - (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii.

Art. 26. - La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor art. 17 alin. (7) din Codul muncii.

Art. 27. - Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

Art. 28. - Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 29. - (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 Codul muncii.

(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;

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(4) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(5) Refuzul justificat al salariatului (rezultand boala salariatului, pe baza recomandarii medicale/certificatului medical din care rezulta ca nu poate desfasura o activitate diferita de cea detinuta anterior), de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la concedierea salariatului pentru acest motiv.

(6) Delegarea și detașarea salariaților se fac în condițiile prevăzute de lege și ale prezentului contract colectiv de muncă, cu precizarea în scris cel puțin a următoarelor clauze:

- a) durata detașării;
- b) condițiile oferite;
- c) obligațiile salariatului;
- d) obligațiile angajatorului.

(7) Modificările aduse contractului individual de muncă vor face obiectul unui act adițional la contract, încheiat în formă scrisă, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

(8) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii (Art 48).

(9) Consumul de alcool, in timpul sau inainte de inceperea muncii, creste probabilitatea accidentelor si poate influenta randamentul sau absenteismul angajatilor, conducand la pierderi de productie. Consumul de alcool poate avea, de asemenea, efecte negative asupra climatului social la locul de munca si asupra imaginii unei organizatii. **In acest sens atat la intrarea in serviciu cat si la iesirea din serviciu toti angajatii serviciului cu functie de conducere vor efectua, prin sondaj, testarea angajatilor in vederea stabilirii cantitatii de alcool pur in aerul expirat;**

(10) Constatarea eventualelor abateri de la Regulamentul de Ordine Interioara si de la atributiile Fiselor de Post sau Contractul Colectiv de Munca trebuie sa se faca cu aparate de depistare a concentratiei de alcool pur in aerul expirat, in concordanta cu Directiva Consiliului 89/336/EEC;

(11) Refuzul testării, cu aparate de depistarea concentratiei de alcool pur in aerul expirat, se considera abatere disciplinara si va da dreptul angajatilor Serviciului cu functie de conducere, sa intocmeasca raport disciplinar iar Sefului de Serviciu sa sesizeze Comisia de cercetare disciplinara;

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 30. - (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 31. - (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

- 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.

(2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare, iar în cazul demisiei, termenul de preaviz este cel convenit de parti si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

Art. 32. - (1) Salariatilor nu li se acorda plati compensatorii.

CAPITOLUL IV

Condițiile de muncă, securitate și sănătate în muncă, P.S.I.

Art. 33. - (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Angajatorul, sindicatul și reprezentantul salariaților pot organiza în comun, Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă.

(3) Măsurile stabilite vor fi corelate cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă și a Normelor Metodologice aprobate prin H.G.nr. 1425/2006 actualizata.

Art. 34. - (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a celor care angajează.

(2) În situația reorganizării activității se va ține seama de prevederile art. 87 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 35. - (1) Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. Pe această bază se stabilesc sarcini de serviciu (conform fisei postului) și răspunderi sub formă de norme de muncă, elaborate de catre angajator dupa consultarea sindicatului reprezentativ ori, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, conform normativelor in vigoare,

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



ce pot fi norme de timp, norme de producție, norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții și a zonei de deservire, menite să asigure utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru, potrivit specificului unității.

(2) Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate.

(3) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

(4) Normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului ori, după caz, a reprezentantului salariaților.

(5) Normele de muncă aprobate de conducătorul unității cu avizul organizației sindicale, cu avizul Sindicatului TOMIS se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de aplicare.

Art. 36. - (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăreia și se bazează pe tehnicile normării muncii. Acestea se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator, cât și de sindicat. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(3) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator, pentru prima solicitare a sindicatului.

Art. 37. - (1) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 38. - Salariații vor fi supuși obligatoriu anual unui examen medical și de medicina muncii.

Art. 39. - În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

Art. 40. - Normele generale privind securitatea și sănătatea în muncă definite de actele normative în vigoare sunt minimale și obligatorii.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 41. - (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv, cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(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 condițiile prevăzute de alineatul precedent.

Art. 42. – Angajatorul poate să încheie pentru toți salariații contract de asigurare pentru riscuri de accidente și îmbolnăviri profesionale cu societățile specializate în asigurări.

Art. 43. - (1) Angajatorul este obligat ca la angajare și pe toată perioada în care salariatul își desfășoară activitatea în unitate să-i asigure echipamentul de protecție și de lucru, în funcție de condițiile de muncă.

(2) Salariatul nu poate fi obligat să lucreze dacă nu i se acordă echipamentul de protecție corespunzător și alte drepturi specifice locului de muncă.

(3) Contravaloarea echipamentelor de protecție se suportă integral de angajator.

(4) În toate cazurile în care în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege angajatorul cere o anumită ținută vestimentară specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de angajator.

Art. 44. - Comitetul de sănătate și securitate în muncă va elabora normative care să cuprindă echipamentul de lucru și de protecție pentru toate categoriile de salariați din unitate, precum și antidotul, alimentația de întărire a rezistenței organismului și materialele igienico-sanitare și de prim-ajutor.

Art. 45. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul, în măsura posibilităților sale, va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locurilor de muncă prin:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompliceze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 46. - (1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care ar urma să-l ocupe sau pe care îl ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



examinare se vor suporta conform legii. Condițiile concrete urmează să fie stabilite la nivel de unitate cu consultarea organizației sindicale.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin.(1).

(3) În cazul în care dispoziții legale specifice sau ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel superior prevăd examinări medicale la termene mai scurte determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin. (1) și (3) constituie abatere disciplinară și dă dreptul angajatorului de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare.

Art. 47. - La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați în vederea modificării duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art. 48. - Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.

Art. 49. - (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract colectiv de muncă pe care le socotesc ca fiind minimale.

Art. 50. - Angajatorul nu va refuza menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente, handicapul neputând constitui motiv de neangajare, având în vedere aceleași condiții.

Art. 51. - În cazul în care, în urma examinării medicale a salariaților, medicul de medicina muncii recomandă schimbarea locului de muncă al unui salariat, angajatorul, după consultarea organizației sindicale, va asigura trecerea salariatului în alt loc de muncă și, după caz, recalificarea acestuia, în funcție de posibilitățile fiecărei unități.

Art. 52. - Organizația sindicală poate organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din contractului colectiv de muncă cu privire la sănătatea și securitatea în muncă.

Art. 53. - (1) În vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă, se va constitui un Comitet de Sănătate și Securitate în Muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este constituit din reprezentanții desemnați de sindicatul din unitate, pe de o parte, și angajator sau reprezentații săi desemnați, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor, pe de altă parte.

(3) Reprezentanții în comitetele de sănătate și securitate în muncă desemnați de organizația sindicală, acolo unde acestea nu există, aleși de către salariați poartă denumirea de lucrători

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(5) Dacă la nivel de unitate apare un sindicat reprezentativ, lucrătorii delegați în comitetul de sănătate și securitate în muncă vor fi desemnați de acesta.

(6) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(7) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

(8) În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii contractului colectiv de muncă vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 54. - (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în raport cu calificarea, importanța și complexitatea lucrărilor, cu pregătirea și competența profesională, convenit la încheierea contractului individual de muncă, indiferent de natura unității sau de forma în care își desfășoară activitatea.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază lunar brut, sporurile, indemnizațiile, precum și prestații suplimentare în bani, modalitatea prestațiilor suplimentare în natură, alte adaosuri.

(3) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(4) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(5) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 55. - Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, potrivit legii, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 56. - Sunt considerate avantaje în bani, orice foloase primite de salariat de la angajator în legătură cu o activitate menționată la art. 55 alin. (1) și (2) din Codul fiscal.

Art. 57. - La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.

Art. 58. - (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cauzelor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși 1/2 din salariul net.

Art. 59. - Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

Art. 60. (1)) Începând cu data de 01.01.2025, salariul de bază minim la nivel de unitate va fi de 4050 lei (HG 1506/27.11.2024)

(2) În cazul în care apar reglementări mai favorabile decât cele negociate, părțile convin să renegocieze salariul de bază minim la nivel de unitate.

Art. 61. - (1) În anul 2024, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi (legea 296/2023), cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se stabilește în condițiile art. 1 alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022.

Art. 62. - Salariații beneficiază de norma de hrană și/sau tichetele vacanței, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului și în funcție de prevederile legale.

Art. 63. - (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, acesta este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt, iar salariatul a stat la dispoziția unității.

Art. 64. - (1) Plata salariilor se face lunar, în perioada 07 - 15 ale lunii următoare.

Art. 65. - (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând a fi plătite integral înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 66. – Angajatorul va ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat, urmând să le elibereze dovezi despre acestea.

CAPITOLUL VI

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 67. - (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare.

(2) Reprezentarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

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

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 68. - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore) este considerată muncă suplimentară și se compensează prin ore libere, în următoarea perioadă după efectuarea acesteia.

(2) Munca suplimentară va fi compensată prin ore libere.

(3) Zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale potrivit dispozițiilor legale sunt considerate zile nelucrătoare pentru toate categoriile de salariați.

Art. 69. - Stabilirea și modificarea programului de lucru se vor face cu consultarea organizației sindicale, medicului de medicina muncii și responsabilului cu securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 70. - (1) Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Persoanele salariate care au în îngrijire copii de până la 2 ani pot lucra cu jumătate de normă, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat, conform legii.

(3) La cerere, salariații cu program parțial de lucru vor fi încadrați în program normal, dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

Art. 71. Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin Decizie a Sefului de Serviciu, cu consultarea organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 72. -(1) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, angajatorul și organizația sindicală vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalitățile de aplicare a acestora.

(2) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu stabilite, la deteriorarea condițiilor de muncă ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.

Art. 73. - Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru lucrări urgente, destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 74. Munca prestată între orele 22.00 și 06.00 este considerată muncă de noapte.

Art. 75. - (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă de regulă sâmbăta și duminica.

Art. 76. - (1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

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

a) 1 și 2 ianuarie;

b) prima și a doua zi de Paști;

c) 1 mai;

d) prima și a doua zi de Rusali;

e) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

f) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

g) 1 decembrie;

h) prima și a doua zi de Crăciun;

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

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(4) Prevederile alin. (2) se vor aplica numai în situația în care activitatea poate fi întreruptă.

(5) Salariaților care lucrează în situațiile prevăzute la alin. (2) li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

Art. 77. - Repausul pentru servirea mesei este de 30 minute și se include în programul de lucru.

Art. 78. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Angajatorul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

Art. 79. - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și se naște odată cu încheierea contractului individual de muncă.

(2) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, după

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



vechimea in campul muncii, astfel :

- pana la 10 ani - 21 zile lucratoare ;
- peste 10 ani - 25 zile lucratoare ;

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2) :

- salariații cu vârsta sub 18 ani au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare ;

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

(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(6) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(7) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 80. - În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători, cu o durată de 6 zile.

Art. 81. - (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

(4) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul de concediu de odihnă este interzisă.

Art. 82. - În cazul în care programarea concediilor de odihnă se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

Art. 83. - (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau în alte situații, după cum urmează :

- a) căsătoria salariatului, 5 zile;
- b) căsătoria unui copil, 3 zile;
- c) nașterea unui copil, 3 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură ;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, 3 zile;

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor, 3 zile;
 - f) donatori de sânge - conform legii;
 - g) schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului, în cadrul aceleiași unități, în altă localitate, 5 zile;
 - h) 8 Martie - Ziua internațională a femeii, 1 zi.
- (2) Se acordă 30 de zile libere plătite, o singură dată, pentru pregătirea și susținerea examenului de diplomă, conform prevederilor legale în vigoare.
- (3) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Durata concediului fără plată este de maxim 60 de zile calendaristice.
- (4) În situațiile în care evenimentele prevăzute la art. (1) au loc în perioada concediului de odihnă, acesta se prelungește cu numărul de zile corespunzător evenimentului, potrivit legii.

CAPITOLUL VII

Alte măsuri de protecție și facilități acordate salariaților

Art. 84. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului ori pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit legii.

(2) Este interzisă concedierea salariaților 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 sau activitate sindicală, precum și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 85. - Pentru a preveni sau limita concedierile determinate de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare angajatorul are obligația de a găsi soluții în reorganizarea activității, excluzând reducerile de personal.

Art. 86. - Salariații concediați din motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a restructurării, reorganizării, închiderii operaționale parțiale sau totale a activității, privatizare sau lichidare a unității, beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă aplicabile.

Art. 87. - (1) În cazul în care unitatea este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității, restructurării, retehnologizării și informatizării procesului de producție sau concedieri colective, părțile convin asupra respectării următoarelor principii :

a) angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale justificarea tehnico-economică în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.;

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



b) justificarea tehnico-economică împreună cu obiecțiile și propunerile organizației sindicale vor fi supuse spre analiză și avizare consiliului de administrație sau, după caz, adunării generale ;

c) în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, conform art. 69 din Codul muncii, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu organizația sindicală sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la :

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

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

- conform prevederilor art. 72 din Codul Muncii:

“(1) In situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, potrivit prevederilor art. 69 si 71 din Codul muncii, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, prevazute la art. 69 alin. (2) Codul muncii, precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, prevazute la art. 69 alin. (1) si art. 71 Codul muncii, in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin. (1) sindicatului sau reprezentantilor salariatilor, la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

(4) Sindicatul sau reprezentantii salariatilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de munca.”

(2) În perioada în care au loc consultări, pentru a permite organizației sindicale să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să îi furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, datele prevăzute la art. 69 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii.

Art. 88. - (1) În situația în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unității va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași unitate.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



(2) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 89. - (1) În toate cazurile de concediere colectivă angajatorul are obligația de a proceda în primul rând la evaluarea realizării obiectivelor de performanță a salariaților.

(2) Stabilirea ordinii de prioritate la concediere se va face de către angajator cu avizul organizației sindicale, cu respectarea următoarelor criterii:

- a) salariații care cumulează pensia cu salariul;
- b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă;
- c) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare la limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) salariații care acceptă voluntar disponibilizarea;
- e) salariații care au fost sancționați disciplinar, fără să fi intervenit radierea disciplinară;
- f) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;
- g) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată parțial;
- h) dacă măsura ar afecta doi soți care lucrează în unitate, este concediat salariatul care are venitul cel mai mic;
- i) persoanele care nu au copii în întreținere;
- j) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați sau femei văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Salariatul concediat pentru motive care nu țin de persoana sa care a beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională plătit de angajator și a încheiat un act adițional la contractul individual de muncă prin care se obligă să nu inițieze încetarea raportului de muncă pe o anumită perioadă nu este obligat la suportarea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită în actul adițional la contractul de muncă.

Art. 90. - Angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale documentele care să îi permită verificarea modului de aplicare a prevederilor art. 93 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 91. - În cazul concedierii colective efectuate de unitate, determinată de motive de natură economică, tehnologică sau structurală ori altele similare sau ca urmare a reorganizării unității sau, după caz, de vânzare de active, parteneriat public-privat, concesiune, externalizare, predarea gestionării serviciului public, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 92. - În cazul în care concedierea colectivă intervine în baza unor acte normative, salariații disponibilizați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de plăți compensatorii, acordate în condițiile prevăzute de actele normative respective.

Art. 93. - În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) din Codul muncii salariatul **NU beneficiază de o compensație bănească.**

Art. 94. – Conform art. 61 din Codul muncii: Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului în următoarele situații:

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;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv 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 corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 95. - (1) În cazul în care, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, unitatea își extinde, reia activitatea sau reînființează posturi de natură celor desființate, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

Art. 96. - (1) În afară de ajutoarele prevăzute de lege la care au dreptul, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de un salariu mediu brut pe unitate;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 2 salarii medii brute pe unitate. În cazul încheierii unei polițe de asigurare colectivă conform art. 42 din prezentul contract, ajutorul social se va acorda de societatea asigurată, nu de către angajator.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



c) un salariu mediu brut pe unitate plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu brut pe unitate;

d) un salariu mediu brut pe unitate plătit de angajator la decesul soțului sau soției salariatului, ori la decesul unei rude de gradul I (parinti, copii).

Art. 97. - (1) Salariații unității trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și a costurilor de cazare potrivit documentelor prezentate;

b) diurna de deplasare, care se stabilește la o valoare echivalentă cu cea din sistemul bugetar.

(2) Cheltuielile de deplasare a membrilor aleși ai organizației sindicale sau reprezentanților acestora, salariați ai unității care se deplasează în interesul unităților la cererea organizației sindicale, vor fi suportate de către sindicat.

Art. 98. - (1) Salariații unităților trimiși în detașare beneficiază de drepturile care le sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care sunt detașați.

(2) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile față de salariatul detașat, acesta din urmă are dreptul de a reveni la locul de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 99. - Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și sănătatea și securitatea în muncă, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea.

Art. 100. - (1) În afara concediului legal plătit pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, părintele salariat poate beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care părintele salariat se află în concediul prevăzut la alin. (1) nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 101. - Părintele salariat care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără a-i fi afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 102. - Salariatele gravide, începând din luna a V-a de sarcină și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, în locuri cu condiții deosebite etc.

Art. 103. - Pentru salariații ce efectuează muncă de teren, angajatorul în funcție de posibilitățile financiare ale societății, va suporta costul transportului în comun.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



CAPITOLUL VIII

Formarea profesională și formarea profesională continuă

Art. 104. - (1) Prin termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile înțeleg următoarele definiții:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;

b) prin termenul de formare profesională continuă procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi);

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, al drepturilor de asociere și al libertăților sindicale convenite între organizația sindicală și angajator.

(3) Părțile semnatare convin să participe la elaborarea și utilizarea, pentru sectorul lor de activitate, a sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupaționale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali.

(5) Părțile semnatare convin să acorde întregul sprijin solicitat de către ANC - Autoritatea Națională pentru Calificări - pentru elaborarea sistemului de standarde ocupaționale bazat pe competențe și a calificărilor care vor fi validate și introduse în Registrul național al calificărilor. Sistemul va fi utilizat la evaluarea și certificarea calificării salariaților.

(6) Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii - numite la modul general ocupații - cuprinse în "Clasificarea Ocupațiilor din România" - COR, pe baza "standardelor ocupaționale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

(7) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de către angajatori, lucrătorii primesc drepturile stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, pentru program normal de lucru.

Art. 105. - (1) La încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru partea privind formarea profesională se ține seama cel puțin de următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către organizația sindicală și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;

b) organizația sindicală va participa, prin împuternicirii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta organizația sindicală cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu organizația sindicală, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă și au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile cu scoaterea integrală din activitate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, nu sunt obligați să suporte cheltuielile.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractul colectiv de muncă.

(4) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la adoptare, prin afișare în interiorul unității, în locuri adecvate și ușor accesibile pentru angajați.

(5) La stabilirea programelor de formare profesională, angajatorul și organizația sindicală vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

CAPITOLUL IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Art. 106 - (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților din unitate.

Art. 107. - (1) Angajatorul are obligația de a invita, în scris, reprezentantul organizației sindicale semnatară a contractului colectiv de muncă să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. Opiniile reprezentanților sindicali vor fi consemnate în procesul-verbal de ședință.

(2) Încunoștiințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Art. 108. - Pentru punerea în aplicare a dispozițiilor art. 98 din Legea nr. 357/2022 cu completările și modificările ulterioare privind dialogul social, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 109. - (1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 3 zile libere plătite pentru activități sindicale – pentru presedinte; 2 zile libere plătite pentru activități sindicale – pentru vicepresedinte; 1 zi liberă plătită pentru activități sindicale – pentru secretar, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.

(3) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara zile prevazute la alin. (1).

(4) Anual angajatorul va permite salariaților membrii de sindicat să participe la sesiunea Adunării Generale a Sindicalului, în timpul orelor de program o dată pe an.

Art. 110. - (1) Pentru ca reprezentanții sindicali să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor deținute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminarii, consilii naționale, conferințe și congrese naționale și internaționale organizate de către sindicate ori alte instituții neguvernamentale.

(2) Reprezentanții sindicali care sunt/nu sunt salariați ai unității vor avea acces la toate locurile de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile, cu înștiințarea reprezentantului angajatorului.

Art. 111. - (1) Unitatea va asigura în incinta sa gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ);

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat.

Art. 112. - (1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu o zi plătită pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.

(3) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara zilei prevăzută la alin. (1).

Art. 113. - (1) Este interzis angajatorului condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, precum și desfacerea contractului individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat pe perioada mandatului se poate face numai cu consimțământul acestuia.

Art. 114. - Angajatorul nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. 115. - Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 116. - Angajatorul și organizația sindicală își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 117. - (1) Organizația sindicală recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu avizul organizației sindicale.

(2) Angajatorul și organizația sindicală se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

(3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(4) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

(5) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(6) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



(7) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective de muncă, unitățile și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi pe cale amiabilă.

Art. 118. - (1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, angajator și salariați, precum și a reclamațiilor și a sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității.

(2) În caz de nesoluționare a divergențelor, vor fi sesizate instanțele judecătorești competente.

(3) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, organizația sindicală și conducerea societății au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube.

CAPITOLUL X Dispoziții finale

Art. 119. - (1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă au un caracter minimal pentru negocierea și încheierea contractelor individuale de muncă, constituind legea părților.

(2) Orice modificare a prezentului contract colectiv de muncă se face în baza proceselor – verbale de negociere, în urma cărora se vor încheia acte adiționale, ce vor fi înregistrate la I.T.M.

Art. 120. - Contractele individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă vor fi puse de acord cu prevederile acestora din urmă.

Art. 121. - În toate situațiile de reorganizare, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecți de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 122. - Prezentul Contract Colectiv de Muncă produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una din părți la I.T.M., în condițiile prevăzute de Legea nr.358/2023 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 a dialogului social.

Art. 123. - (1) Contractul Colectiv de Muncă a fost redactat în 3 (trei) exemplare și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la I.T.M. Se aduce la cunostința salariaților prin afișare.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă este semnat de reprezentanții organizației sindicale participante la negociere, respectiv:

S.P.G.C. TECHIRGHIOI

SEF SERVICIU

Mihaela DUMITRACHE

PRESEDINTE NUCLEU SINDICAL

Consilier Juridic

Ergiun MUSTAFA

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOL

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



ANEXA Nr. 1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. ... / în registrul general de evidență a salariaților*)

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică , cu sediul/domiciliul în , înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr. , cod fiscal , telefon , reprezentată legal prin , în calitate de

Și salariatul/salariata - domnul/doamna , domiciliat/domiciliată în localitatea , str. nr. , județul , posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr. , eliberat/eliberată de la data de , CNP , autorizatie de munca/ permis de sedere în scop de munca seria nr. din data

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de ;

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Perioada de probă:

- a) durata zile calendaristice;
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există) -

E. Locul de muncă

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/ serviciu/ compartiment etc.) din sediul social /punct de lucru /alt loc de munca organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

F. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*).

H. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....

I. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

J. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

K. Salariul:

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



1. Salariul de bază lunar brut:lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri;
 - b) indemnizații;
 - b¹) prestatii suplimentare in bani;
 - b²) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura;
 - c) alte adaosuri
3. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este dezile calendaristice ;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. **53/2003** - Codul muncii cu modificarile si completarile ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c)perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. **53/2003** - Codul muncii cu modificarile si completarile ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d)în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. **53/2003** - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e)alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

- 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 securitate și sănătate în muncă;
 - f)dreptul la acces la formare profesionala..
- 2.Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



- 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 fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. **53/2003** - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. / la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului /Ministerul Muncii.

SERVICIUL PUBLIC DE GOSPODARIE COMUNALA TECHIRGHIOI

Techirghiol, B-dul Dr. Victor Climescu Nr. 24
Tel. 0241735622, email: gospodarie@primariatechirghiol.ro



Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat,

Semnatura

Data.....

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. **53/2003** - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,