

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

privind împuternicirea domnului Romeo Aurelian Clinciu – director al Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 să semneze cu reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1, Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1 și Raportul de specialitate întocmit de către Administrația Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, respectiv Raportul comun de specialitate întocmit de Direcția Management Resurse Umane, Direcția Management Economic, Direcția Juridică din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 1;

Ținând seama de Raportul Comisiei de studii, prognoze economico-sociale, buget, impozite și taxe locale, al Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și al Comisiei de cultură, învățământ, sport, mass-media și culte ale Consiliului Local al Sectorului 1;

În temeiul prevederilor Legii nr. 24/2000 privind normele de de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În concordanță cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 69/2010 a responsabilității fiscal – bugetare, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor Legii - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

În concordanță cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

Ținând seama de prevederile Hotărârea Guvernului României 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;

Potrivit dispozițiilor Hotărârii Guvernului României 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 cu modificările și completările ulterioare;

Având în vedere prevederile Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 nr. 3/31.01.2018 privind stabilirea, începând cu data de 1 ianuarie 2018, a salariilor de bază ale personalului contractual de conducere și de execuție din cadrul Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 – instituție subordonată Consiliului Local Sector 1;

În temeiul art. 45 alin. (2) și art. 115 alin. (1) lit. b) din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. - (1) Se aprobă prevederile Contractului Colectiv de Muncă de la nivelul Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 – subordonată Consiliului Local Sector 1.

(2) Se împuternicește Directorul Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 să semneze Contractul Colectiv de Muncă, conform Anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

(3) Drepturile prevăzute vor fi acordate cu încadrarea în prevederile bugetului de venituri și cheltuieli aprobat anual potrivit legii.

Art. 2. - Prevederile Contractului Colectiv de Muncă, aprobate potrivit prezentei hotărâri se aplică de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă – Inspectoratul Teritorial de Munca al Municipiului București.

Art. 3. - Prezenta hotărâre a fost redactată în patru exemplare originale, din care un exemplar pentru Ministerul Muncii și Justiției Sociale, un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, un exemplar pentru Consiliul Local Sector 1 și un exemplar pentru Administrația Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1.

Art. 4. - Primarul Sectorului 1, Administrația Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 și Direcția Management Resurse Umane din cadrul aparatului de specialitate ale Primarului Sectorului 1 vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei structurilor organizatorice menționate la alin. (1), precum și Instituției Prefectului Municipiului București.

Această hotărâre a fost adoptată, astăzi, 19.12.2018, în ședința extraordinară a Consiliului Local al Sectorului 1, convocată în temeiul art. 39 alin. (2) din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Marian Cristian Neagu



CONTRASEMNEAZĂ,

SECRETAR
Daniela Nicoleta Cefalan

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Daniela Nicoleta Cefalan listed below it.

Nr: 421

Data: 19.12.2018

Anexa nr. 1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 421/19.12.2018
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Marian Cristian Neagu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011 cu modificările și completările ulterioare, O.U.G. nr. 23/2017 pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a art. 11 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, prin Legea nr. 1/2016 precum și prin prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii al României, republicată, în baza cărora se încheie prezentul contract colectiv de muncă între :

- Directorul Administrației Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, domnul **ROMEO AURELIAN CLINCIU**;

- Reprezentanții Sindicatului angajaților administrației publice locale sector 1 din cadrul Administrației Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, domnul **Dumitru MARIAN** și doamna **Gabriela NICULAE (membru supleant)**, conform Proces-Verbal nr. 5834/08.06.2018 – privind negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

1. Contractul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Administrației Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, în calitate de angajator și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

b) condițiile de muncă și protecția muncii;

c) salarizarea și alte drepturi salariale;

d) timpul de muncă și timpul de odihnă;

e) alte măsuri de protecție socială a salariaților;

f) formarea și perfecționarea profesională;

g) drepturile organizațiilor sindicale;

h) obligațiile salariaților.

3. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

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

Art.2. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

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

(2) Negocierile cu privire la modificare, nu vor putea începe mai târziu de 15 zile calendaristice și nici mai devreme de 48 de ore de la data comunicării cererii de modificare.

(3) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentanții Sindicatului la nivelul Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 la Director, iar de către Director la reprezentanții Sindicatului la nivelul Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1.

(4) Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit vor face obiectul unui act adițional care va fi aprobat de către Consiliul Local al Sectorului 1 și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

(5) Părțile convin că în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art.4. Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

Art.5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art.6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, denumit "Regulament Intern" precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Administrația Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

Art.7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

Art.8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.9. Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

Art.10. (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art.11. Prevederile prezentului contract la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art.12.(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract, părțile se vor adresa reprezentanților Sindicatului la nivelul Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1, aleși la nivel de instituție.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art.13. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.14.(1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

(3) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociata de partile semnatare ale prezentului contract. In vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii institutiei publice.

Art.15. (1) Angajatorul are posibilitatea de a angaja, in cazurile si in conditiile legale, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

(2) Contractul Individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.

(3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit, in conditiile prevazute la art. 16, si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 16 Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:

- a) Inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;
- b) Cresterea si/sau modificarea temporara a structurii activitatii angajatorului;
- c) Desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
- d) In situatia in care s-a incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;
- e) Angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- f) Ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

- g) Angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) In alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.

Art.17 (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.

(2) In cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

Art.18 Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

- a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucratoare in cadrul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

CAPITOLUL II

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.19 (1) In vederea stabilirii concrete a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea pe functia contractuala se face prin concurs/examen, de catre angajator in conformitate cu prevederile legale in materie.

(2) Nu vor putea fi incluse in contractele individuale, prevederi mai putin avantajoase pentru salariatii decat cele cuprinse in contractul colectiv de munca.

(3) Decizia si contractul individual de munca cuprind in mod obligatoriu cel putin urmatoarele puncte:

- datele de identificare ale partilor;
- durata contractului individual;
- drepturile salariatului;
- semnaturile de acceptare ale celor doua parti.

(4) Contractul individual de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajeaza, pe o perioada nedeterminata sau determinata, in cazurile si modalitatile prevazute de lege.

Art.20 Angajarea si incadrarea personalului:

(1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant, existent in statul de functii se face prin concurs sau examen, pe baza prevederilor Hotararii Guvernului Romaniei nr. 1027/2014 - pentru modificarea si completarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzator functiilor contractuale si a criteriilor de promovare in grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar platit din fonduri publice, aprobat prin Hotararea Guvernului nr. 286/2011 si a criteriilor de selectie stabilite prin regulament de catre ordonatorul principal de credite, in raport cu cerintele postului.

(2) Angajarea personalului se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului, numai prin criteriul aptitudinii si competentei profesionale, fara discriminari pe criterii de nationalitate, sex, convingeri politice, religioase, etc., pe baza de concurs (examen si interviu), potrivit legii competentei si a cerintelor specifice postului care urmeaza a fi ocupat.

(3) Conducerea se obliga sa aduca la cunostinta salariatilor – prin afisare, posturile disponibile si conditiile de ocupare a acestora.

(4) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtine aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(5) Orfanii si vaduvele fostilor salariati din unitate vor fi angajati cu prioritate pe un post vacant, daca, in urma examinarii, indeplinesc cerintele postului.

(6) Pentru fiecare persoana anagajata, se constituie un dosar profesional, care va cuprinde toate actele care privesc situatia sa profesionala si disciplinara, inregistrate si enumerate cronologic.

(7) In dosarul profesional, ca si in orice document de serviciu care priveste situatia sa, este interzis sa se faca referire la opiniile sau activitatile politice, sindicale, sau religioase ale celui in cauza.

(8) Fiecare angajat are dreptul sa-si cunoasca dosarul sau profesional, institutia avand obligatia de a-i asigura exercitarea nestingherita a acestui drept.

Art.21 (1) Modificarea, suspendarea si incetarea raportului de munca se face in conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii al Romaniei, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si cu alte acte normative in domeniu.

(2) Contractul individual de munca se poate modifica in ceea ce priveste felul muncii, locul muncii si drepturile salariale prin acordul partilor sau initiativa uneia din parti, in cazurile prevazute de lege.

(3) Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu da dreptul angajatorului de a proceda la desfiintarea unilateral a contractului individual de munca pentru acest motiv.

Art.22 (1) Incetarea contractului individual de munca poate avea loc in conditiile si in modurile prevazute expres de lege.

(2) In cazul desfacerii contractului individual de munca conform art. 61 lit. c) si d), art. 65 si art. 66 din Codul Muncii, republicat, salariatii beneficiaza de dreptul la preaviz, ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare, conform prevederilor legale.

(3) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze doua ore pe zi de la programul institutiei, pentru a-si cauta loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda si prin cumul, in conditiile stabilite de angajator.

Art.23 Partile convin sa mentina in munca persoanele handicapate sau afectate de boli profesionale, dobandite in procesul muncii la A.U.I.P.U.S.P. Sector 1, in cazurile cand acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu aferente posturilor pe care le ocupa.

Art.24 (1) Daca salariatul se afla in incapacitate temporara de munca, survenita ca urmare a unui accident de munca, sau in legatura cu munca ori a contactarii unei boli profesionale in unitate, unitatea va plati acestuia concediu medical si se va tine cont si de alte drepturi salariale in conformitate cu legea.

(2) Acordarea compensatiei, prevazuta la alineatul anterior, nu inlatura si nici nu inlocuieste dreptul legal la despagubiri al salariatului in cauza, in conformitate cu legea.

Art.25 Conducerea va asigura transportul in cazul deplasarii personalului in interesul serviciului in afara unitatii (decontare transport), chiar si in alte localitati.

Art.26 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a) Concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani ;
- b) Concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la impinirea varstei de 18 ani ;
- c) Concediu paternal ;
- d) Concediu pentru formare profesionala ;
- e) Exercitarea unei functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe durata mandatului ;

f) Participarea la greva.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariațului, în condițiile stabilite prin prezentul contractul colectiv de munca aplicabil și prin regulamentul intern.

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul 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.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art.27 Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariațul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art.28 (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(3) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus (schimburi inegale) după un program stabilit anterior în conformitate cu prevederile legale.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de trei luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art.29 (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fără acordul salariațului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Orele suplimentare efectuate de către salariații din cadrul Administrației Unităților de învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 vor fi compensate prin ore libere platite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora, sau după caz, munca suplimentară va fi plătită salariațului prin adăugarea unui spor la salariul de bază cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii al României, republicată, coroborată cu alte normative aplicabile în domeniu.

(3) Potrivit legislației existente la momentul încheierii prezentului contract, plata muncii suplimentare se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual.

În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul reprezentanților Sindicatului de la nivelul AUIPUSP – Sector 1, potrivit legii.

(4) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 8 ore pe săptămână și 32 de ore pe luna.

Art.30 (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, conducerea instituției și reprezentanții sindicatului, vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art.31 (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) Pauza de masă în cadrul aparatului de specialitate este de 15 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

Art.32 (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea instituției permite.

Art.33 (1) Angajatorul are obligația de a acorda salariaților gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe luna, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariata în cauză este obligată să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art.34 (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art.35 Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art.36 (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(3) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(4) Tinerii care nu au implinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.37 (1) Se consideră sărbători legale în care nu se lucrează și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie – Anul Nou;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai – ziua internațională a muncii;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- 1 Iunie - Ziua Copilului
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie – Ziua națională a României;

- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- zile de repaus: sâmbăta și duminică;

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă. (3) Pentru realizarea unor puncti din ajunul sarbatorilor, conducerea institutiei, de comun acord cu salariatii, pot hotari recuperarea unor zile lucratoare premergatoare sarbatorilor, munca respectiva nefiind considerata munca suplimentara.

Art.38 (1) Salariatii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în munca, în condițiile legii.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor si se efectueaza in fiecare an.

(3) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;
- b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

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

(5) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si se acorda propotional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic. Pe langa zilele lucratoare de concediu legal de odihna acordate, stabilite conform legii, mentionate mai sus prin Art.38 alin. (3) din prezentul contract colectiv de munca, in conformitate cu art.18 alin. (1) din H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor din administratia publica, salariatii din cadrul institutiei care presteaza munci periculoase sau vatamatoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de conditii, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 3 zile lucratoare.

(6) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(7) In cazul in care salariatul, din motive justificative, 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.

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

(9) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

(10) Concediul de odihnă poate fi întrerupt si/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

- a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
- b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea institutiei;
- d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

(11) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.

Art.39 (1) Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu

anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical. Salariatii care au dreptul la concedii fara plata pe intregul an calendaristic, nu au dreptul la concediul de odihna pentru acel an.

(2) In cazul in care perioadele de concedii medicale si de concedii fara plata, insumate, au fost de 12 luni sau mai mari si s-au intins pe 2 sau mai multi ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care s-a ivit lipsa de la serviciu.

(3) Salariatii detaşati in cadrul institutiei de la alte institutii beneficiază de concediu de odihna și de drepturile aferente concediului de odihna aplicabile conform legislației în vigoare la instituția unde sunt detaşati cu respectarea drepturilor mai favorabile.

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihna anual.

(5) Salariatii care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(6) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute anterior se stabilește prin prezentul contract colectiv de muncă și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(7) Concediul de odihna și concediul suplimentar se pot compensa în bani numai în cazul încetării contractului individual de munca (art.146 alin. 3 Codul Muncii).

(8) Absențele nemotivate și concediile fără plată nu se considera vechimea în muncă.

Art.40 Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

a) plata transportului dus-întors din localitatea/tara unde se află în concediu;

b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat, dacă acesta se află la odihna sau tratament, pe bază de documente;

c) timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihna plătit.

Art.41 În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art.42 În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihna va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art.43. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu de odihna se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(3) Indemnizația de concediu se acordă în condițiile prevăzute de lege.

Art.44 În afara concediului de odihna, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

a) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor – 3 zile lucrătoare;

b) decesul bunicii, fraților, surorilor – 3 zile lucrătoare;

c) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

d) căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;

e) nașterea/adoptația unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură; Concediul paternal se acorda la cerere, in primele 8 saptamani de la nasterea copilului justificat cu certificatul de nastere al acestuia, din care rezulta calitatea de tata a petitionerului.

f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;

g) donatorii de sânge – conform legii;

h) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile

lucrătoare;

- i) control medical anual – 1 zi lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.45 (1) Orice salariat are dreptul la concedii 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, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

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

- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, 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 avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(4) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 30 de zile lucrătoare anual.

(5) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

ÎNVOIRI

Art.46 (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperarea echivalentului orelor invoite, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;

- b) citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;

- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL IV

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.47 (1) Pentru angajații contractuali ai Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare si anume Legea nr. 153/2017 – Lege Cadru privind salarizarea unitara a personalului platit din fonduri publice, cu modificarile si completările ulterioare.

(2) Pentru munca prestată, angajații contractuali din cadrul Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în functie de coeficienti, de grad, treapta și de gradația corespunzătoare vechimii în muncă, acestea fiind stabilite prin hotarare a consiliului local in conformitate cu prevederile Legii – cadrul nr. 153/2017 – privind alarizarea personalului platit din fonduri publice.

(3) Plata salariilor se face lunar, în data de 12 ale lunii.

(4) Salariile lunare a angajatilor contractuali din cadrul institutiei se realizeaza de catre ordonatorul de credite (Director) conform prevederilor legale în domeniu si respectarea prevederilor art. 25 din Legea nr. 153/2017 – privind salarizarea unitara a personalului platit din fonduri publice coroborata cu O.U.G. nr. 90/2017 – privind unele masuri fiscal – bugetare, modificarea si completarea unor acte normative si prorogarea unor termene.

(5) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului Romaniei.

(6) Exercitarea cu caracter temporar a unei functii de conducere se realizeaza prin numire temporar a unei persoane angajate/numite care indeplineste conditiile specifice pentru ocuparea functiei de conducere si care nu a fost sanctionata disciplinar, pana la ocuparea prin concurs a postului.

(7) In perioada in care persoana angajata/numita exercita cu caracter temporar o functie de conducere, aceasta beneficiaza de drepturile salariale aferente functiei de conducere respective.

Art.48 Salariul cuprinde salariul de bază, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art.49 Avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție în gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se face prin încadrarea în coeficientii si gradatiile corespunzătoare vechimii în muncă dobândite, stabilite prin Legea - cadru nr. 153/2017 - privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri public. Promovarea in functii, in grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizeaza pe baza criteriilor stabilite prin regulament –cadru, care se aproba prin hotarare a Guvernului, daca nu este reglementata altfel prin statute sau alte acte normative specifice. Incadrarea si promovarea personalului platit din fonduri publice pe functii, grade sau trepte profesionale se face potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotarari ale Guvernului sau acte administrative ale ordonatorului de credite.

Art.50 Salariatii din cadrul Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 beneficiaza de spor de vechime in munca conform legilor in vigoare calculat la salariul de baza, corcspunzator timpului efectiv lucrat in programul normal de lucru, dupa cum urmeaza:

TRANSĂ DE VECHIME ÎN MUNCA

GRADATIA

- între **3 si 5 ani** – se determina prin majorarea salariului de baza prevazut in anexele la prezenta lege cu cota procentuala de 7,5%, rezultand noul salariu de baza; 1
- între **5 si 10 ani** - se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5 %, rezultand noul salariu de baza; 2
- între **10 si 15 ani** – se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza; 3

- **intre 15 si 20 ani** – se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza; 4
- **peste 20 de ani** – se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5 %, rezultand noul salariu de baza. 5

Art.51 (1) Ordonatorul de credite (Directorul) poate acorda lunar premii de excelenta pentru personalul care a participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite in activitatea institutiei, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de baza, salariul gradului profesional detinut, indemnizatiile de incadrare si indemnizatiile lunare aferente personalului prevazut in statul de functii, sub conditia incadrarii in fondurile aprobate prin buget. Premiile de excelenta se pot acorda în cursul anului salariatilor care au realizat sau au participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite în activitatea institutiei publice. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile urmatoare, în cadrul aceleiasi an bugetar.

(2) Premiile de excelenta individuale lunare nu pot depasi, anual, doua salarii de baza minime brute pe tara garantate in plata si se stabilesc de catre ordonatorul de credite in limita sumelor aprobate in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, cu consultarea reprezentantilor Sindicatului Angajatilor Administratiei Publice Locale Sector 1 la nivelul A.U.I.P.U.S.P. S1 si cu respectarea legislatiei in vigoare la data acordarii.

Art.52 Incepand cu 1 Decembrie 2018, ordonatorul de credite (Directorul A.U.I.P.U.S.P. Sector 1) acorda, obligatoriu, o indemnizatie de vacanta, iar modalitatea de acordare se stabileste prin hotarare a Guvernului. Valoarea anuala a indemnizatiei de vacanta este la nivelul unui salariu de baza minim brut pe tara garantat in plata si se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in cursul anului calendaristic.

Art.53 Avand in vedere prevederile OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanta, modificarea si completarea prin OUG nr. 46/2018, de prevederile art. 3 a Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanta aprobate prin H.G. nr. 215/2009, art. 9, alin. (3) din O.U.G. nr. 90/2017, salariatii institutiei beneficiaza de vouchere de vacanta in valoare anuala a unui salariu de baza minim brut pe tara garantat in plata si se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in cursul anului calendaristic pe baza Regulamentului Intern pentru acordarea Voucherelor de vacanta, aprobat, inregistrat cu nr. 113/22.06.2018.

Art.54 Incepand cu 1 Decembrie 2018, ordonatorul de credite (Directorul A.U.I.P.U.S.P. Sector 1) acorda, obligatoriu, lunar, indemnizatii de hrana la nivelul anual a doua salarii de baza minime brute pe tara garantate in plata, tuturor salariatilor din cadrul institutiei, în condițiile prevăzute de lege.

Art.55 Salariatii care, in conformitate cu certificatul de incadrare in grad de handicap, sunt incadrate in grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevazut de art. 86 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, beneficiaza, pentru activitatea desfasurata in cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15 % din salariul de baza/solda de functie/salariul de functie/indemnizatia de incadrare, prevazut la art. 22 din Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.56. (1) Pentru activitatea desfasurata, salariatii beneficiaza de indemnizatie de vacanta. Valoarea anuala a indemnizatiei de vacanta este la nivelul unui salariu de baza minim brut pe tara garantat in plata si se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in cursul anului calendaristic. Modalitatea de acordare se stabileste prin Hotarare a Guvernului.

(2) Pentru cei care nu au lucrat tot timpul anului, indemnizatia de vacanta se acorda proportional cu perioada in care au lucrat.

(3) Indemnizatia de vacanta poate fi redusa sau nu se acorda in cazul salariatilor care in cursul anului au desfasurat activitati profesionale nesatisfacatoare ori au savarsit abateri pentru care au fost sanctionati disciplinar. Aceste drepturi nu se acorda in cazul salariatilor care au fost suspendati sau inlaturati din functie pentru fapte imputabile lor.

(4) Acordarea indemnizației de vacanță se va face pentru toți salariații, iar modalitatea de acordare se stabilește prin Hotărâre a Guvernului. Prin urmare în anul 2018 Administrația Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 nu acordă premii și nici indemnizație de hrană și indemnizație de vacanță prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017, personalului din cadrul acesteia.

Art.57 (1) Salariații Administrației Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, cu contract individual de muncă pot beneficia de un spor pentru condiții periculoase și vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, acordat în condițiile legii.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare/rapoarte de determinare/evaluare sau, după caz, de expertizare, emise de către societăți / autorități abilitate în acest sens, cu consultarea, a reprezentanților sindicatului. Acordarea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia se face cu respectarea H.G. nr. 569/2017 – Regulament 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 ocupatională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală.

Art.58 Salariații instituției primesc salarii compensatorii în funcție de următoarele evenimente:

- a) în cazul decesului salariatului sau a unei rude de gradul 1 al acestuia, se acordă o indemnizație egală cu un salariu de bază primit în luna anterioară decesului, membrilor de familie sau după caz salariatului (dovada făcându-se cu certificatul de deces).
- b) În cazul desfacerii contractului individual de muncă, prin, concedieri colective, disponibilizări, reduceri de personal, desființarea postului, reorganizarea instituției precum și alte măsuri care nu îi pot fi imputate salariatului, acesta primește echivalentul a 3 salarii compensatorii, cu condiția încadrării în bugetul aprobat.

Art.59 Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.60 Administrația Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, prin Compartimentul Resurse Umane, va elibera, la cererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acestia, vechimea în muncă sau în specialitate precum și drepturile salariale de care acestia au beneficiat.

CAPITOLUL V PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art.61 Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art.62 Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională a personalului contractual.

Art.63 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 funcționarilor.

Art.64 În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, conducerea instituției va analiza cererea, ramanând la aprecierea acesteia dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

Art.65 Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, cu

exceptia cazurilor in care se fac reduceri de personal, daca parasesc institutia din initiativa sau din motive imputabile lor inainte de implinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

Art.66 Rezultatele obtinute la cursurile de perfectionare de catre salariatii institutiei pot fi avute in vedere la evaluarea anuala a activitatii acestora.

CAPITOLUL VI EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE PROMOVAREA IN FUNCTII, GRADE SAU TREPTE PROFESIONALE

Art.67 (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale ale angajatilor contractuali din cadrul Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 se va face in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

(2) Evaluarea performantelor profesionale individuale in cadrul examenului sau concursului de ocupare a unui post vacant se va face de catre o comisie desemnata prin Decizie de catre Directorul Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1, conform prevederilor legale.

Art.68 (1) Promovarea persoanelor incadrate cu contract individual de munca in functii, grade sau trepte profesionale se face de regula pe un post vacant existent in statul de functii.

(2) In situatia in care nu exista un post vacant, promovarea persoanelor incadrate cu contract individual de munca in functii, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de functii in care acestea sunt incadrate intr-unul de nivel imediat superior.

(3) Promovarea in grade sau trepte profesionale imediat superioare se poate face din 3 in 3 ani, in functie de performantele profesionale individuale, apreciate cu calificativele „foarte bun”, cel putin de doua ori in ultimii 3 ani, de catre comisia desemnata de catre Directorul Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector , din care fac parte si reprezentantii sindicatului.

(4) Avansarea in gradatia imediat superioara se face la indeplinirea conditiei de vechime prevazute de transele de vechime in munca.

(5) Activitatea profesionala se apreciaza anual, ca urmare a evaluarii performantelor profesionale individuale, de catre conducatorul institutiei publice, la propunerea sefului ierarhic, prin acordare de calificative: „foarte bun”, „bun”, „satisfacator” si „nesatisfacator”.

(6) Stabilirea concreta a criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale, in cazul avansarii sau ocuparii unui post vacant, se face prin Hotarari ale Guvernului, initiale de fiecare ordonator principal de credite.

(7) Persoanele incadrate in functii contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate astfel pana la expirarea perioadei de cel putin 6 luni, dar nu mai mare de un an, si vor fi avansate, pe baza de examen, in functia, gradul sau treapta profesionala imediat superioara.

(8) Absolventii invatamantului superior de lunga si scurta durata, care la data trecerii pe functia corespunzatoare studiilor absolvite erau incadrati pe functii cu un nivel de studii inferior, specifice domeniului in care au absolvit studiile universitare, se incadreaza la gradul profesional imediat superior gradului de debutant, pastrandu-si gradatia avuta la data promovarii, numai in masura in care atributiile din fisa postului au fost modificate in mod corespunzator.

Art.65 Salariatii nemultumiti de evaluarea performantelor profesionale pot face contestatie in conditiile legii.

CAPITOLUL VII CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.69 Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art.70 Conducerea Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art.71 (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea institutiei va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile 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 conducerea instituției, cât și de reprezentanții sindicatului. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea institutiei are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art.72 Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art.73 În funcție de numărul de personal și structura, conducerea Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare) pentru buna desfășurare a activității.

Art.74 Conducerea Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 împreună cu reprezentanții Sindicatului Angajatilor Administrației Publice Locale Sector 1 la nivel de unitate, stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni pana joi - 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Art.75 Conducerea institutiei are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art.76 Institutia este obligata, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art.77 În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii dar și de alte acte normative în domeniu.

Art.78 Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract.

Art.79 (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 Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București.

(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții Sindicatului la nivelul institutiei vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VIII PROTECȚIA MUNCII

Art.80 (1) Părțile prezentului contract sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea 319/2006 - privind securitatea și sănătatea în muncă, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Administratia Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

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

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.

d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art.81 (1) Administratia Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

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

Art.82 (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul institutiei vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art.83. (1) Administratia Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizeaza periodic, prin modalități specifice.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii, al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni și al celor care sunt detasati in cadrul Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. 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. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) 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) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) planificarea prevenirii;
- f) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- g) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art.84. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în 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 Salariații au următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d) să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;
- f) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.

g) sa anunțe în scris pe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 7 zile calendaristice de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă. Dacă absențele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condițiile legii.

Art.87 (1) Conducerea Administratiei Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii de catre institutie.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de catre angajator.

(4) Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății.

Art.88 (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL IX MASURI DE PROTECTIE SOCIALA

Art.89 Administratia Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, a salariatilor afectati de boala sau accident, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile insitutiei si de pregatirea salariatului, cu acordul reprezentantilor salariatilor.

Art.90 In perioada concediilor de boala, a concediilor de maternitate si a celor pentru cresterea si ingrijirea copiilor, raporturile de munca nu pot inceta si nu pot fi modificate decat din initiativa sau cu acordul salariatului in cauza.

Art.91 Conducerea institutiei nu va refuza angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazul in care acestea sunt apte pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.92 (1) In cazul decesului salariatului, ajutorul de deces, se acorda in conditiile prevazute de legea bugetului asigurarilor sociale de stat.

(2) Cuantumul ajutorului de deces se stabileste prin Legea bugetului asigurarilor sociale de stat.

CAPITOLUL X MUNCA SI PROTECTIA FEMEILOR

Art.93 (1) Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale si reglementarilor nationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile.

(2) Este interzisa conceperea unor clauze discriminatorii in raporturile de munca; daca exista astfel de caluze ele sunt nule.

Art.94 (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

Art.95 Salariata care alapteaza poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fara a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul in care a lucrat in aceste conditii se

considera, la calculul vechimii în munca, timp lucrat cu o norma întreaga, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

Art.96 (1) Pentru femeile gravide și cele lauze, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

(2) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul acestora.

(3) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în deplasare în alte localități pentru o durată mai mare de o zi, decât cu acordul acestora.

Art.97 Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la 6 ani, în conformitate cu prevederile legale.

Art.98 Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.99 (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de serviciu angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competența egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL XI

ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL AUIPUSP - SECTOR 1

Art.100 Salariații Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției.

Art.101 Salariații Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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.102 Salariații Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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.103 (1) Orice angajat al Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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.104 Salariații Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art.105 Angajaților Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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.106 Salariații Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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.107 Salariații Administrației Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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.108 Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații Administrației Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 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 XII

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.109 Administrația Unităților de Invatamant Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1 va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților sindicatului.

Art.110 În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art.111 Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.112 Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducătorul instituției și reprezentanții salariaților.

Art.113 (1) În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă.

(2) Asiguratul (salariatul) beneficiază de ajutor de deces în cazul decesului unui membru de familie care nu era asigurat sau pensionar la data decesului.

(3) Se consideră membru de familie: soțul, copiii proprii, copiii adoptați, copiii aflați în plasament familial sau cei încredințați spre creștere și educare familiei, în vârstă de până la 18 ani sau, dacă își continuă studiile, până la terminarea acestora, fără a depăși vârsta de 26 de ani, precum și copiii incapabili de muncă, indiferent de vârstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înaintea vârstelor menționate și părinții și bunicii oricărui dintre soți.

Art.114 (1) Cuantumul ajutorului de deces, în cazul decesului salariatului, se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Ajutorul de deces convenit asiguratului (salariatului) pentru un membru de familie reprezintă jumătate din cuantumul ajutorului de deces stabilit în cazul decesului salariatului.

Art.115 Salariații instituției primesc salarii compensatorii în funcție de următoarele evenimente: în cazul decesului salariatului, în cazul decesului sotului/sotiei salariatului sau a unei rude de gradul I al acestuia, se acorda o indemnizație egală cu un salariu de baza, avute în luna anterioară decesului membrilor de familie sau după caz salariatului (dovada făcându-se cu certificatul de deces).

Art.116 În cazul desfacerii contractului individual de muncă, prin, concedieri colective, disponibilizări, reduceri de personal, desființarea postului, reorganizarea instituției precum și alte măsuri care nu îi pot fi imputate salariatului, acesta primește echivalentul a 3 salarii compensatorii

(Potrivit art. 67 din **Codul muncii** „salariații concediați pentru motive care nu țin de persoană lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil”).

În cazul pensionării pentru limita de vârstă salariații primesc, în condițiile legii, o indemnizație egală cu salariu de bază avut în luna pensionării.

Salariile compensatorii/indemnizațiile prevăzute la art. 113, art. 114, art. 115 și art. 116 vor fi acordate doar cu respectarea legislației în vigoare.

CAPITOLUL XIII CARIERA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.117 (1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcții contractuale se face prin concurs sau examen, în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcții.

(2) În cazul în care la concursul organizat se prezintă un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.

Art.118 (1) Promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.

(2) În situația în care nu există un post vacant, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior.

(3) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se poate face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin Decizie a conducătorului instituției, din care fac parte reprezentanții sindicatului salariaților din AUIPUSP.

(4) Avansarea în gradația imediat superioară se face la îndeplinirea condiției de vechime prevăzute de tranșele de vechime în muncă, în conformitate cu prevederile Legii cadru nr. 153/2017 - privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

(5) Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (4), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- **a)** gradația 1 - între **3 și 5 ani** – se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- **b)** gradația 2 - între **5 și 10 ani** - se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5 %, rezultând noul salariu de bază;
- **c)** gradația 3 - între **10 și 15 ani** – se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- **d)** gradația 4 - între **15 și 20 ani** – se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- **e)** gradația 5 - **peste 20 de ani** – se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5 %, rezultând noul salariu de bază.

(6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducerea instituției, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător".

(7) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se va realiza în baza Regulamentului privind criteriile și modul de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate și de la nivelul instituțiilor subordonate Consiliului Local al Sectorului 1 aprobat prin dispoziția Primarului Sectorului 1 nr. 534/25.01.2011.

(8) Persoanele încadrate în funcții contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de un an, și vor fi promovate, pe bază de examen, în funcția, gradul sau treapta profesională imediat superioară.

(9) Absolvenții învățământului superior de lungă și scurtă durată, care la data trecerii pe funcția corespunzătoare studiilor absolvite erau încadrați pe funcții cu un nivel de studii inferior, specifice domeniului în care au absolvit studiile universitare, se încadrează la gradul profesional imediat superior gradului de debutant, păstrându-și gradația avută la data promovării, numai în măsura în care atribuțiile din fișa postului au fost modificate în mod corespunzător.

Art.119 Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și cu alte acte normative în domeniu.

Art.120 (1) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

(2) **Transferul poate avea loc după cum urmează:**

- a) în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă;
- b) la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă.

CAPITOLUL XIV RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI

Art.121 Încălcarea de către angajații Administrației Unităților de Învățământ Preuniversitar și Unităților Sanitare Publice Sector 1, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.122 (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 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.

(4) 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.123 (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.124 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.125 Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.126 Reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 la nivelul instituției și salariații recunosc dreptul Directorului 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 XV

RELATIILE DINTRE ANGAJATOR SI REPREZENTANTII SINDICATULUI LA NIVELUL A.U.I.P.U.S.P. Sector 1

Art.127 (1) Partile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru salariatii in general, libertatea la opinie.

(2) Reprezentantii Sindicatului Angajatilor Administratiei Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei, in calitate de salariatii, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 8 (opt) ore platite de unitate pentru rezolvarea problemelor salariatilor.

(3) Aceste ore vor fi acordate reprezentantilor Sindicatului la nivelul institutiei, acestia avand obligatia sa anunte despre acest lucru in prealabil conducerea unitatii.

(4) Orele de reducere a programului lunar platite de unitate se pot acorda si prin cumul, prin hotararea reprezentantilor sindicatului pusa de comun acord in prealabil cu conducerea unitatii si numai atunci cand acest lucru este necesar.

Art.128 Pe toata durata exercitatiei mandatului, reprezentantii Sindicatului Angajatilor Administratiei Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii.

Art.129 Angajatorul va asigura in mod gratuit spatii pentru desfasurarea activitatii reprezentantilor Sindicatului Angajatilor Administratiei Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei salariatilor, cu mobilierul adecvat, posibilitatea de multiplicare a materialelor necesare, mijloace de comunicatie din dotarea unitatii, precum si alte mijloace necesare desfasurarii activitatii, toate acestea cu aprobarea Directorului.

Art.130 Directorul sau imputernicitul legal al acestuia poate invita reprezentantii Sindicatului la nivel de unitate la sedintele conducerii unitatii.

Art.131 Conducerea si reprezentantii Sindicatului Angajatilor Administratiei Publice Locale Sector 1 la nivel de institutiei isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile lor privind toate problemele importante in domeniul relatiilor de munca.

Art.132 Angajatorul recunoaste dreptul reprezentantilor Sindicatului la nivelul institutiei, de a verifica la locul de munca, in conformitate cu legea, dupa aprobarea Directorului, modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in Contractul Colectiv de Munca la nivel de A.U.I.P.U.S.P. Sector 1.

Art.133 (1) Institutia nu va angaja salariatii permanenti, temporari sau cu program partial in perioada declansarii sau desfasurarii conflictelor colective de munca, pe locurile de munca ale salariatilor aflati in conflict.

(2) Prevederile alineatului anterior se suspenda in momentul in care actiunea salariatilor a fost declarata ilegala de catre instantele judecatoresti competente.

Art.134 La nivel de unitate pentru analiza abaterilor disciplinare se imputerniceste o persoana sau se constituie o Comisie pentru cercetare disciplinara. Atributiile acesteia sunt stabilite in conformitate cu prevederile legale din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicata, cu completarile si modificarile ulterioare si Regulamentul Intern.

CAPITOLUL XIII DISPOZIȚII FINALE

Art.135 (1) Directorul și Reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

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

(3) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții Sindicatului la nivelul institutiei.

Art.136 (1) Conducerea Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de munca.

Art.137 Conducerea Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 și reprezentantii Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art.138 Executarea contractului este obligatorie pentru părți.

Art.139 Drepturile privind raporturile de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art.140 In cazul in care o prevedere a prezentului contract devine nula, restul contractului isi pastreaza valabilitatea.

Art.141 Drepturile prevazute in contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de munca.

Art.142 Drepturile de care salariatii urmeaza sa beneficieze, conform prezentului contract colectiv de munca, vor fi acordate cu incadrarea in prevederile bugetului de venituri si cheltuieli aprobat anual, potrivit legii.

Art.143 Prezentul contract colectiv de munca a fost semnat la data de _____, la sediul Administrației Unitatilor de Invatamant Preuniversitar si Unitatilor Sanitare Publice Sector 1 si va intra in vigoare in momentul inregistrarii lui, de catre una din parti la Inspectoratul de Munca al Municipiului Bucuresti, urmand a fi adus la cunostinta salariatilor, prin afisarea in institutie si in locurile convenite cu reprezentantii Sindicatului Angajaților Administrației Publice Locale Sector 1 la nivelul institutiei.

Art.144 Prevederile prezentului contract colectiv de munca se completeaza cu cele ale Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, privind contractul colectiv de munca, precum si cu alte acte normative aplicabile personalului contractual.

Art.145 Prezentul Contract Colectiv de Munca s-a incheiat in patru exemplare: un exemplar ramane la AUIPUSP - Sector 1 (pentru salariati), un alt exemplar a fi inregistrat la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale, - Inspecția Muncii - Inspectorarul Teritorial de Muncă al Municipiului București, Consiliul Local Sector 1 Bucuresti.

Contractul Colectiv de Munca se va aduce la cunoștință publică, prin afișare.

DIRECTOR,
Romeo Aurelian CLINCIU



**REPREZENTANTII SINDICATULUI
ANGAJATILOR ADMINISTRATIEI
PUBLICE LOCALE SECTOR 1 LA NIVELUL
ADMINISTRATIEI UNITATILOR DE INVATAMANT
PREUNIVERSITAR SI UNITATILOR SANITARE
PUBLICE SECTOR 1 BUCUREȘTI**

Marian DUMITRU

Membru supleant,

Gabriela NICULAE