

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE UNITATE
CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL PLOIESTI
PE ANII 2023-2024**

Incheiat in baza prevederilor:

Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificări și completări ulterioare;

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificarile si completarile ulterioare;

Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

Hotararii de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihna și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificări și completări ulterioare;

Legii nr. 69/2000 privind educatia fizica si sportul, cu modificarile si completarile ulterioare.

Intre:

CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL PLOIESTI, cu sediul in: Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948, reprezentat prin **d-na MIRELA LIMBOȘEANU - Director**, în calitate de ordonator terțiar de credite, pe de o parte, denumit în continuare **ANGAJATOR / CSM Ploiesti** și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

SINDICATUL ADMINISTRATIEI PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE "ALEXANDRU IOAN CUZA", cu sediul in: Ploiesti, str. Turnatorului, nr. 1, jud. Prahova, CIF: 46435658, tel.: 0734/627.492, 0723/536.326, e-mail: sapasaicpl@gmail.com, reprezentat legal prin **d-l RADU FLORIAN CONSTANTIN - Președinte**, organizatie sindicala reprezentativa la nivel de unitate CSM Ploiesti prin Incheierea civila nr. 1138/20.06.2023 pronuntata de Judecatoria Ploiesti in dosarul nr. 10818/281/2023, ramasa definitiva la data de 11.07.2023, denumit în continuare **organizație sindicala**

În urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, partile convin semnarea prezentului Contract colectiv de muncă.

Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la Contract colectiv de muncă se va realiza în continuare prin "CCM", iar prin "Salariați" se va înțelege personalul contractual încadrat la CSM Ploiesti.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

- (1) Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui CCM la nivelul CSM Ploiesti, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului CCM, s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.
- (3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

ART. 2

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ale angajatorului, cu privire la:
- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului CCM și acordarea de facilități acestora;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului CCM;
 - g) obligațiile salariaților;
 - h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
- (2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- (3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
- (4) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credințe la elaborarea și modificarea acestui contract și să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului CCM.

ART. 3

Clauzele CCM produc efecte pentru salariații încadrați ca personal contractual ce își desfășoară activitatea în cadrul CSM Ploiesti, precum și, în egală măsură, pentru angajator.

ART. 4

- (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din CCM.
- (2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot determina reduceri ale altor drepturi recunoscute anterior.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

Clubul Sportiv Municipal Ploiesti

Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

(3) Drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de munca se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM și ale legislației în vigoare, cu excepția prevederilor legale mai favorabile salariatului.

ART. 5

(1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM la nivelul CSM Ploiesti va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celorlalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la concedieri sau modificari ale contractelor individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatului.

ART. 6

Modificările aduse CCM produc efecte de la data semnării de catre toate partile implicate in negociere.

ART. 7

Suspendarea și/sau încetarea CCM au loc în condițiile legii.

ART. 8

(1) Aplicarea prevederilor CCM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului CCM se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpreteaza în favoarea salariatilor.

ART. 9

Contractele individuale de munca (CIM) nu vor putea prevede drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM și în corelație cu reglementările legale în materie.

ART. 10

(1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului CCM și a oricăror altor comunicări, la sediul și pe site-ul instituției publice, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

(2) Părțile semnatare ale prezentului CCM asigură și respectă neîngrădit, dreptul salariaților de a accesa și consulta prezentul CCM.

ART. 11

(1) Angajatorul și organizația sindicală semnatare sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(2) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana care se consideră prejudiciată.

ART. 12

- (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, la sesizarea uneia dintre părți, analizează la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.
- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor CCM, vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.
- (3) Salariații pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului CCM, cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

ART. 13

- (1) Prezentul CCM se încheie pentru o perioadă de 1 (un) an, cu posibilitatea prelungirii sale prin act adițional.
- (2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță prezentul CCM cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește tacit, o singură dată, cu o perioadă de 12 luni, cu respectarea legislației în vigoare.
- (3) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile convin asupra prelungirii sau negocierii CCM, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 14

- (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile, și nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (3) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv programul rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.
- (4) Pentru personalul contractual care lucrează în schimburi de 12 ore, durata timpului de lucru va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore, în conformitate cu prevederile art. 115, alin. (2) din Codul muncii.
- (5) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.
- (6) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern.
- (7) Salariații au dreptul la pauză de masă de 30 de minute, care se include în programul zilnic de lucru.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

Clubul Sportiv Municipal Ploiesti
Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

(8) Conform obiectului de activitate al Clubului Sportiv Municipal Ploiești menționat în Regulamentul de Organizare și Funcționare "Activități sportive și recreative", în zilele de luni, miercuri, între orele 15.30 - 16.30 și vineri între orele 13.00 - 14.00, salariații pot practica jocuri sportive, diferite exerciții fizice, în cadrul locației în care își desfășoară activitatea, după onorarea tuturor obligatiilor si a sarcinilor de serviciu.

ART. 15

(1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) Ținând cont de activitățile sportive specifice ce se desfășoară în zilele de sâmbăta și/sau duminică, personalul contractual a cărui prezență este obligatorie pentru buna desfășurare a activităților, va presta munca în aceste zile, cu menționarea orelor efectiv lucrate, urmând ca repausul săptămânal să fie acordat în alte 2 zile consecutive, conform graficului întocmit.

(3) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- ☐ 1 și 2 ianuarie;
- ☐ 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- ☐ 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- ☐ 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- ☐ 6 aprilie - Ziua Internațională a Sportului;
- ☐ Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, conform apartenenței religioase;
- ☐ prima și a doua zi de Paști, conform apartenenței religioase;
- ☐ 1 mai;
- ☐ 1 iunie;
- ☐ prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
- ☐ Adormirea Maicii Domnului;
- ☐ 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- ☐ 1 decembrie;
- ☐ 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.

ART. 16

(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează sau se plătește conform legislației în vigoare.

(2) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al organizației sindicale, fără a se depăși 360 de ore anual.

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

(4) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plată cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

ART. 17 - Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22:00 și 6:00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, 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. 18

(1) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi obligate să presteze ore suplimentare sau să presteze muncă de noapte.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează vor putea fi trecute, la cerere, în ale locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariați gravida care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

ART. 19

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:

- de 21 de zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;

- de 25 zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește și se acordă conform legislației în vigoare și clauzelor prevăzute în CCM:

a) la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;

b) în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil, la solicitarea scrisă a angajatului, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate;

c) salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, conform legislației în vigoare.

(4) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

ART. 20

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) În conformitate cu dispozițiile art. 18, alin. (1) din HG 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, angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, vor beneficia de concediu suplimentar de odihnă de 10 zile lucrătoare/an. Acestea se efectuează în cursul anului calendaristic pentru care au fost acordate, fără posibilitatea de reportare în anul următor.

(4) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului CCM, respectiv 5 zile lucrătoare/an, indiferent de vechimea în muncă.

ART. 21

(1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 Codul muncii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cererea angajatului.

ART. 22

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART. 23

(1) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;

b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil. Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, majorate cu 5 zile lucrătoare, în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului/sotiei, copiilor, părinților, socrilor, surorilor/fratilor, bunicii;

e) donatorii de sânge, conform legii, în ziua donării;

f) 1 zi lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;

g) 45 de zile calendaristice pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, conform OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare. În această situație, salariatul are dreptul la indemnizația prevăzută de art. 30³ din actul normativ invocat.

h) 3 zile pentru salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", conform art. 147¹, alin. (1) din Codul Muncii.

(2) Angajații pot beneficia de concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii.

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

CAPITOLUL III

Securitatea și sănătatea în muncă

ART. 24

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 din Legea nr. 53/2003).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele din Legea nr. 53/2003, potrivit Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, Hotărârile Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul compartimentelor sunt desemnați reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților angajaților;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
- măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;
- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează și cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

ART. 25

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

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

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

ART. 26

(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 angajatorului;
- 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 unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 27

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 28

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizația sindicală semnatară a prezentului CCM, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 29

(1) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.

(2) Angajatorul are obligația obținerii Buletinului de determinare prin expertizarea condițiilor de munca, conform HG nr. 569 din 4 august 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, și să asigure actualizarea acestuia conform normelor legale în vigoare.

ART. 30

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.

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

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

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

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

ART. 31

(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. 32

(1) Angajatorul are obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală, conform recomandărilor medicului de medicină a muncii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată într-un an.

(4) Angajatorul are obligația de a cumpara/deconta salariatilor ochelari, daca sunt indeplinite cumulativ urmatoarele conditii:

- activitatea prestata de salariat implica un echipament cu monitor, pe o durata semnificativa;

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

Clubul Sportiv Municipal Ploiesti

Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

- in cadrul examenului medical efectuat de medicul de medicina muncii sau in cadrul examenului medical efectuat de medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabileste ca salariatul necesita ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta dificultatile vizuale in raport cu activitatea care implica un echipament cu monitor;
- prevenirea sau corectarea dificultatilor vizuale sa nu poate fi realizata prin purtarea aparatelor de protectie normale.

ART. 33

(1) Atribuțiile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat, prin consemnarea lor în contractul individual de munca corespunzător fiecărei funcții.

(2) Angajatorul nu poate suplimenta atribuțiile de serviciu prevazute in fisa postului la momentul angajarii, cu noi atributii ce nu se incadreaza in specialitatea angajatului si prin care se modifica natura muncii, fara consultarea prealabila a organizatiei sindicale semnatarea a prezentului CCM.

ART. 34

Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

ART. 35

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Echipamentul individual de munca si de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii corespunzătoare, conform normativelor in vigoare.

(3) Echipamentul individual de munca si de protecție se acorda angajatilor cel putin de doua ori pe an, pentru sezonul rece, respectiv sezonul cald si se reinnoieste ori de cate ori degradarea acestuia impune inlocuirea cu un echipament nou.

ART. 36

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații beneficiaza de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

ART. 37

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului individual de munca si de protectie se suportă integral de către angajator. Angajatorul face demersurile și prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

*Clubul Sportiv Municipal Ploiesti
Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948*

(2) La nivel de unitate se stabilesc parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control a realizării măsurilor stabilite.

ART. 38

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

ART. 39

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul ia cel puțin următoarele măsuri, în conformitate cu prevederile legale:

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele

(2) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.

(3) Angajatorul asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

ART. 40

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 41

Salarizarea personalului contractual se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 - Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 42

(1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(2) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul CCM, precum și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană și a cadourilor, și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

Clubul Sportiv Municipal Ploiesti

Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

(3) Indemnizatia de hrană se acorda lunar, conform dispozitiilor legale in vigoare, reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

(4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, pentru luna precedenta, la o data stabilită de angajator, conform Legii nr 273/2006 privind finantele publice locale, dar nu mai tarziu de data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

ART. 43

Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

ART. 44

(1) Stabilirea salariilor de bază se face potrivit legii.

(2) Angajatorul poate acorda cadouri in cuantum de pana la 300 lei net, pentru fiecare salariat in parte, cu ocazia sarbatorilor de Paste si Craciun, in limita bugetului aprobat.

(3) Angajatorul deconteaza contravaloarea cheltuielilor de transport cu naveta între localitatea de domiciliu/reședință a angajatului și sediul angajatorului, în limita a maxim 70 km, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat.

ART. 45

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

(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

CAPITOLUL V

Contractul individual de muncă

ART. 46

Incheierea, modificarea, executarea, suspendarea și încetarea CIM au loc în condițiile prevăzute de Codul muncii si a clauzelor prevazute in CCM.

V.I. Incheierea contractului individual de munca

ART. 47

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea Contractului Individual de Muncă, denumit în continuare CIM.

(2) CIM se încheie în conformitate cu dispozițiile Titlului II Cap. 1 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, fiind avute în vedere și prevederile CCM.

ART. 48

(1) Încheierea CIM se va face pe durată nedeterminată.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
Clubul Sportiv Municipal Ploiesti
Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

- (2) Prin excepție, CIM se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.
- (3) Conținutul CIM este cel stabilit conform legii.
- (4) CIM se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

V.II. Executarea contractului individual de munca

ART. 49

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

V.III. Modificarea contractului individual de munca

ART. 50

- (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.
- (3) Modificarea CIM se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:
 - a. durata contractului;
 - b. locul muncii;
 - c. felul muncii;
 - d. condițiile de muncă;
 - e. salariul;
 - f. timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 51

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a)** salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său, conform prevederilor legale;
 - b)** pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
 - c)** pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelate;
 - d)** pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul, toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului, cu dovada acordului angajatului.
- (2) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport a salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(3) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei la nivelul unităților publice, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

(4) În cazul reorganizării sau desființării unității publice, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități față de reședința fiecărui salariat.

V.IV. Suspendarea contractului individual de munca

ART. 52

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

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

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

(4) Salariații din unitățile bugetare au 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) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege.

V.V. Incetarea contractului individual de munca

ART. 53

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

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

ART. 54

(1) CIM nu poate înceta din inițiativa celui care angajează, în cazurile în care prin lege au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfășurarea activității sindicale de către reprezentanții aleși, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru încetarea CIM din inițiativa unității.

(3) La sesizarea organizatiei sindicale semnatare a prezentului CCM, cu privire la existenta unor cazuri de hartuire, angajatorul dispune verificarea situatiei, informand organizatia sindicala cu privire la rezultatul verificarii.

ART. 55

Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, salariații care au beneficiat cel puțin un an de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, nu vor putea fi concediați pentru motivul de necorespondere profesională prevăzut de Codul muncii.

ART. 56

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 organizatia sindicala semnatare a prezentului CCM, cu privire la atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

ART. 57

(1) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de reconversie profesionala, angajatorul le va comunica în scris termenul de preaviz, conform legii.

(2) În situația în care se efectuează concedieri colective, personalul contractual în cauză beneficiază de plăți compensatorii conform legii, astfel:

a) 6 salarii medii nete pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă mai mică de 5 ani sau cu un salariu net mai mare de 10.000 lei, în limita bugetului aprobat;

b) 9 salarii medii nete pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă între 5 și 15 ani sau cu un salariu net cuprins între 5.000 lei și 10.000 lei, în limita bugetului aprobat;

c) 12 salarii medii nete pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă mai mare de 15 ani sau cu un salariu net mai mic de 5.000 lei, în limita bugetului aprobat.

ART. 58

(1) În toate situațiile de reorganizare, restructurare, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor CCM cel mai favorabil.

(2) În situația reorganizării, angajatorul are obligația de a informa imediat organizatia sindicala semnatare a prezentului CCM și de a acorda sprijin și asistență salariaților vizati de eventuala reorganizare, în vederea identificării și încadrării acestora pe posturi similare.

(3) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de minim un an de la data reorganizării.

(4) Planul de măsuri sociale în cazul reorganizării angajatorului va fi întocmit și adoptat prin consultare cu organizația sindicala semnatare a prezentului CCM.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu organizația sindicală semnatară a prezentului CCM, va stabili criteriile de concediere.

ART. 59

(1) La luarea măsurii de încetare a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a. dacă măsura ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b. măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;
- c. măsura să afecteze numai în ultimul rând, femeile care au în îngrijire copii, bărbatul văduv sau divorțat care are în îngrijire copii, întreținătorii unici de familie, salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(2) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii CIM nu-i este imputabilă.

ART. 60

(1) Angajatorul se obligă să comunice organizației sindicale semnatară a prezentului CCM, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, înaintea scoaterii lor la concurs.

(2) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului CCM sunt invitați să participe, în calitate de observator, la toate nivelurile, la concursurile și examenele organizate de angajator. În calitate de observator, reprezentantul organizației sindicale se obligă să rămână imparțial, să respecte normele de conduită stabilite de președintele comisiei de concurs sau examinare, iar observațiile ori sesizările să le realizeze în conformitate cu reglementările în vigoare.

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

CAPITOLUL VI

Formarea și perfecționarea profesională

ART. 61

(1) Părțile înțeleg:

- a. prin formare profesională – orice procedură prin care o persoană dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legii;
- b. prin formare profesională continuă – procedura prin care o persoană având deja o calificare ori o profesie dobândește noi deprinderi cognitive și funcționale.

(2) Formarea profesională a angajaților se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general ocupații, cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România” – COR, pe baza „standardelor ocupaționale”.

ART. 62

(1) Formarea profesională a salariaților se realizează în conformitate cu dispozițiile Titlului VI din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

(2) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator, în limita bugetului aprobat.

(4) Pregătirea continuă a personalului se poate efectua și în cadrul unității, cu respectarea reglementărilor specifice în vigoare.

CAPITOLUL VII

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 63

(1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale.

(2) Părțile prezentului contract se vor supune prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

ART. 64

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale, vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării celorlalte instanțe judecătorești competente.

(2) Angajatorul poate să dispună cercetarea disciplinară conform legii împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, la sesizarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

ART. 65

(1) Angajatorul invita reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului CCM să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Invitarea reprezentanților sindicali în condițiile prevăzute la alin. (1) se va face în timp util. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul, în condițiile legii, la documentele privind problemele profesionale, economice sau sociale puse în discuție, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește protecția și accesul la documentele care conțin informații clasificate.

ART. 66

(1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, ori asigura acesteia accesul la informațiile de interes public, în condițiile legii, reprezentanții

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
Clubul Sportiv Municipal Ploiesti
Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

- (2) Angajatorul permite membrilor organizației sindicale să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 10 zile lucrătoare/an.
- (3) Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).
- (4) Membrii aleși în organele de conducere ale organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activității sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 40 ore/luna/reprezentant ales (timp plătit).
- (5) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (3) și (4) se înaintează în scris conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte.
- (6) În cazurile prevăzute la alin. (2), (3), (4), drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.
- (7) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă, în condițiile legii.
- (8) Angajatorul nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

ART. 67

- (1) Angajatorul asigură organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, la solicitarea acestora, în mod gratuit, în conformitate cu prevederile legale, spațiul dotat adecvat pentru desfășurarea activităților prevăzute de lege.
- (2) Baza materială va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat, cu acordul angajatorului.
- (3) Angajatorul permite organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, să monteze în mod gratuit aviziere în incinta instituției. Locația este stabilită de comun acord între conducerea organizației sindicale și conducerea angajatorului. La aviziere se afișează numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate, semnate și stampilate de către organele de conducere sindicale.

ART. 68

- (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției sau numerar pe baza de chitanță eliberată de casierul sindicatului, în baza acordului salariaților membri ai organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.
- (2) Cotizația plătită de membrii organizației sindicale este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 69

- (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea acestuia, personalului contractual care face parte din organele de conducere ale organizației sindicale nu îi poate înceta contractul individual de muncă pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

Clubul Sportiv Municipal Ploiesti

Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

(2) Este interzisă încetarea contractului individual de muncă, atât reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, cât și membrilor acesteia, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor anterioare, cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

ART. 70

(1) Angajatorul nu va încadra salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

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

ART. 71

Plângerile salariaților în justiție în legătură cu executarea CCM de către angajator nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.

**CAPITOLUL VIII
DISPOZIȚII FINALE**

ART. 72

(1) Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Municipiului Ploiesti.

(2) Angajatorul comunică la cererea organizației sindicale semnătură a prezentului CCM, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea angajaților, sancțiunile disciplinare aplicate, promovările și împuternicirile în funcție, obiectivele instituției, deciziile angajatorului, situația proceselor având ca obiect raporturile dintre instituție și salariații, în măsura în care nu constituie informații clasificate sau de interes personal potrivit legii.

(3) Modificarea organigramei, a statului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea organizației sindicale semnătură a prezentului CCM.

ART. 73

Aplicarea prevederilor CCM este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 74

Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul CCM pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

Clubul Sportiv Municipal Ploiesti

Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

ART. 75

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică personalului contractual din cadrul CSM Ploiesti.

ART. 76

Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 (trei) exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

**CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL
PLOIESTI,
DIRECTOR,
Mirela Limboșeanu**

**SINDICATUL ADMINISTRATIEI
PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN CUZA"
PRESEDINTE,
Radu Florian Constantin**

ANEXE LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

ANEXA NR. 1

Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicerea discriminarii

Notă de fundamentare

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii în contractele colective de muncă, de clauze privind interzicerea faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea nr. 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Art. 1. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală

Art. 2. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Art. 3. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

c) Angajatorul va include măsuri de combatere a hărțuirii sexuale pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 4. Angajatorul, împreună cu reprezentanții organizației sindicale, vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI
Clubul Sportiv Municipal Ploiesti
Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948

Art. 5. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o sesizare/reclamație către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și va solicita sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 6. Angajatorul se obliga sa solutioneze prin mediere, cat de repede posibil, sesizarea/reclamația angajatului.

Art. 7. In cazul în care sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului, reclamantul are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, respectiv Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbatii (ANES), cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă.

Art. 8. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

Art. 9. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)

Art. 10. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Art. 11. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing), fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

- a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
- b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;
- c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
- d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Art. 12. Angajatorul va include masuri privind combaterea hărțuirii psihologice pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 13. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare.

Art. 14. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile din Secțiunea I.

Secțiunea III - Prevenirea discriminării

Art. 15. Organizația sindicală desemnează reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Art. 16. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Art. 17. Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Art. 18. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 19. Organizația sindicală are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

**CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL
PLOIESTI,
DIRECTOR,
Mirela Limboșeanu**

**SINDICATUL ADMINISTRATIEI
PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN CUZA"
PRESEDINTE,
Radu Florian Constantin**

ANEXA NR. 2

Procedura de informare si consultare

Nota de fundamentare

Având în vedere art. 6 din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare:

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).

Ținând cont că Legea nr. 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități, iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel, iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002);

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index);

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

Art. 1 - Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

Art. 2 - La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și angajații lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele angajatorilor, cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

Art. 3 - (1) Angajatorul are obligația să informeze și să consulte organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a institutiei;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate;
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizației sindicale să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI PLOIESTI

*Clubul Sportiv Municipal Ploiesti
Ploiesti, str. Milcov, nr. 1, cod fiscal: 14742948*

Art. 4 - Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizației sindicale să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului;
- d) în mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

Art. 5 - Reprezentanții organizației sindicale, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor, de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 6 - Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație.

Art. 7 - Reprezentanților organizației sindicale, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele colective sau în altă formă agreeată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

Art. 8 - Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Art. 9 - Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

**CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL
PLOIESTI,
DIRECTOR,
Mirela Limboșeanu**

**SINDICATUL ADMINISTRATIEI
PUBLICE SI ASISTENTEI SOCIALE
"ALEXANDRU IOAN CUZA"
PRESEDINTE,
Radu Florian Constantin**