

Nr. 247624/10.07.2026

Nr. 36/10.07.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul Primăriei Municipiului Craiova se încheie, în temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, art. 107-119 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, art. 229-230 din Legea nr. 53/2003, republicată, Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare și ale celorlalte acte normative conexe din domeniul legislației muncii, între:

A. Municipiul Craiova, persoanaă juridică, cu sediul în municipiul Craiova, str. A.I. Cuza, nr. 7, județul Dolj, cod fiscal 4417214, tel. 0251/416235, reprezentat prin primar – **Lia-Olguța Vasilescu**, în calitate de ordonator principal de credite și **Angajator**, pe de o parte;

și

B. Salariații aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Craiova, încadrați cu contract individual de muncă, numiți în continuare salariați, reprezentați de domnul **Gâlea Ionuț-Cristian**, în calitate de președinte al **Sindicatului Independent al Administrației Publice**, cu sediul în municipiul Craiova, bld. Nicolae Titulescu, nr. 106, bl. 23, sc. 2, ap. 9, CIF 49185548, reprezentativ la nivel de unitate, conform Încheierii nr. 424/2024 pronunțată de Judecătoria Craiova în dosarul nr. 12278/215/2024, pe de altă parte, cu respectarea următoarelor clauze:

PREAMBUL

Contractul Colectiv de Muncă este convenția încheiată între angajator, pe de o parte și salariați, reprezentați de Sindicat de cealaltă parte, prin care se stabilesc drepturile și obligațiile reciproce, clauze privind condițiile de muncă, salarizare precum și altele, ce decurg din raporturile de serviciu.

Scopul încheierii Contractului Colectiv de Muncă este promovarea unor relații echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor de muncă ori evitarea declanșării grevelor.

Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă produc efecte pentru toți salariații actuali (personal contractual) și pentru cei nou angajați din cadrul Primăriei Municipiului Craiova. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.



7

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 nivelul Primăriei Municipiului Craiova și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. - Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 2 ani.

(2) Părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității Contractului Colectiv de Muncă pe o perioadă de cel mult 12 luni sau renegocierea clauzelor sale.

Art. 3. - (1) Modificarea prezentului Contract Colectiv de Muncă se poate face:

- de drept, prin noile prevederi legislative;

- prin acordul părților, prin încheierea unui Act Adițional la acesta, convenit și semnat de părți.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri. Cererile privind modificarea prezentului Contract Colectiv de Muncă vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului Independent al Administrației Publice la angajator, și de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul Independent al Administrației Publice, cu minimum 10 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru negocierea acesteia de către părți.

(3) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul, se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară potrivit convenției părților.

(4) Modificările aduse Contractului produc efecte numai pentru viitor.

Art. 4. - (1) Executarea Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru ambele părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă și, după caz, disciplinară a părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Drepturile și obligațiile individuale ale salariaților (personal contractual) rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele Contractului Colectiv de Muncă în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.

(3) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea Primăriei Municipiului Craiova și/sau conducerea Sindicatului Independent al Administrației Publice, în toate situațiile de reorganizare ale celor două persoane juridice, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecți de drept rezultați din aceste operațiuni juridice, cu excepția cazului în care legea prevede astfel.

Art. 5. - Prezentul Contract Colectiv de Muncă se aduce la cunoștința salariaților din oficiu, prin afișare la sediul instituției, precum și prin publicarea pe pagina de internet a acesteia, la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

Art. 6. - Interpretarea Contractului Colectiv de Muncă se realizează prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor de drept comun.

Art. 7. - Încetarea Contractului Colectiv de Muncă are loc în condițiile prevăzute de art. 117 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 8. - (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

Art. 9. - (1) La cererea Sindicatului Independent al Administrației Publice și cu acordul scris al membrilor acestuia, Municipiul Craiova, în calitate de angajator - va reține și vira Sindicatului



Independent al Administrației Publice, cotizația de sindicat pe statele lunare de plată, în cuantumul comunicat anual.

(2) Sindicatul va comunica în scris Municipiului Craiova, ori de câte ori va fi necesar, schimbările survenite, cu privire la numărul de membri și componența nominală a acestora.

Art. 10. – Salariații, personal contractual, au obligația de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu, de a respecta dispozițiile superiorilor ierarhici și disciplina la locul de muncă, potrivit atât clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă, cât și ale Regulamentului de Organizare și Funcționare, ale Regulamentului intern, ale fișei postului, și al altor norme interne aplicabile, aprobate prin dispoziția conducătorului instituției.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 11. - (1) Ocuparea funcțiilor contractuale vacante și temporar vacante se poate face cu respectarea H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și în condițiile reglementate de legi speciale cu privire la posibilitatea ocupării, pe perioade determinate, a funcțiilor contractuale în autorități și instituții publice.

(2) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcții contractuale se face prin concurs sau examen la care poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea respectivei funcții contractuale.

(3) Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă al salariatului se vor face de către conducătorul instituției angajatoare sau de persoane împuternicite în acest sens de către acesta, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 12. - (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă și emiterea dispoziției privind angajarea.

(2) Contractului individual de muncă/dispoziția emisă de angajator se încheie în condițiile legii.

(3) Nu vor fi incluse în contractele individuale de muncă/actele adiționale la acestea/dispozițiile individuale prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele prevăzute de lege.

(4) Dispoziția individuală privind angajarea va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute de lege.

(5) Poate ocupa un post vacant sau temporar vacant persoana care îndeplinește condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cerințele specifice prevăzute la art. 542 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare:

a) are cetățenia română sau cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene, a unui stat parte la Acordul privind Spațiul Economic European (SEE) sau cetățenia Confederației Elvețiene;

b) cunoaște limba română, scris și vorbit;

c) are capacitate de muncă în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

d) are o stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;

e) îndeplinește condițiile de studii, de vechime în specialitate și, după caz, alte condiții specifice potrivit cerințelor postului scos la concurs;



f) nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, contra umanității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției, infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face o persoană candidată la post incompatibilă cu exercitarea funcției contractuale pentru care candidează, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

g) nu execută o pedeapsă complementară prin care i-a fost interzisă exercitarea dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii sau față de aceasta nu s-a luat măsura de siguranță a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii;

h) nu a comis infracțiunile prevăzute la art. 1 alin. (2) din Legea nr. 118/2019 privind Registrul național automatizat cu privire la persoanele care au comis infracțiuni sexuale, de exploatare a unor persoane sau asupra minorilor, precum și pentru completarea Legii nr. 76/2008 privind organizarea și funcționarea Sistemului Național de Date Genetice Judiciare, cu modificările ulterioare, pentru domeniile prevăzute la art. 35 alin. (1) lit. h).

Art. 13. - Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile structurilor funcționale din unitate, în condițiile legii.

Art. 14. - (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual se face anual.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în mod obligatoriu la modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă ale salariaților, potrivit dispozițiilor legale.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 15. - Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor legislației în vigoare.

Art. 16. - (1) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(2) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator, aprobat de către conducătorul instituției.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru este de regulă inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, cu două zile repaus. Unele categorii de angajați pot avea durate normale de lucru reduse, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

(5) 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.

Art. 17. - (1) Programul de lucru, ora de începere și terminare a acestuia sunt stabilite prin dispoziția Primarului, conform legii.

(2) Nerespectarea programului de lucru de către salariați, dă dreptul angajatorului să aplice sancțiuni disciplinare, inclusiv încetarea disciplinară a raportului de muncă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.



Art. 18. – (1) Programul de lucru pentru personalul angajat în aparatul de specialitate al Primarului Municipiului Craiova potrivit dispoziției emise de primar, este - în zilele de luni - joi, în intervalul orar 08:00 - 16:30, iar vineri, în intervalul orar 08:00 - 14:00.

(2) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în programul menționat mai sus, vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture. Astfel, prin grija superiorului ierarhic vor fi întocmite grafice de lucru în care se va specifica faptul că durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, privitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă. Aceste grafice vor fi aduse la cunoștința salariaților prin grija superiorului ierarhic.

Art. 19. - Orele prestate la solicitarea angajatorului, peste programul de lucru stabilit de instituție sau în zilele de sărbătoare legală ori declarate nelucrătoare sunt ore suplimentare.

Art. 20. - (1) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor legale este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Art. 21. - (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 06.00.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie 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. 22. - (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit periodic.

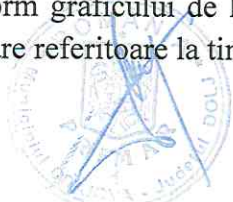
(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 23. – (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(3) Repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, conform prevederilor legale. La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea acordării repausului săptămânal sâmbăta și duminica, acesta poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii, conform graficului de lucru întocmit de către superiorul ierarhic, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă.



Art. 24. - (1) Toți angajații au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual plătit, la concedii medicale și la alte concedii reglementate de normele aferente în vigoare.

(2) Concediile de odihnă ale personalului din administrația publică sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și de alte acte normative specifice.

(3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

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

(5) La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără salariu.

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

- o 21 zile lucrătoare – pentru salariații cu până la 10 ani vechime;
- o 25 zile lucrătoare – pentru salariații cu peste 10 ani vechime.

(7) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracționat, angajatorul fiind obligat să aprobe programarea, astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt de odihnă.

(8) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, 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.

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

(10) Pentru efectuarea unor lucrări care nu suportă amânare, salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă. Rechemarea se realizează în scris, de superiorul ierarhic, aprobată de conducerea instituției.

(11) În cazul în care ambii soți lucrează în Primăria Municipiului Craiova, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(12) În cazul în care salariatul are bilet de tratament/cazare achitat, acesta va beneficia de concediu de odihnă în perioada în care are bilet/cazare achitat/achitată, indiferent de programarea concediului.

Art. 25. - În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente din viața familială/personală a salariatului, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului: 5 zile (art. 24 HG 250/1992);
- b) căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile (art. 24 HG 250/1992);
- c) nașterea unui copil al salariatului: 3 zile (art. 24 HG 250/1992);
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile (art. 24 HG 250/1992);
- e) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte: pentru mobilizare, concentrare etc): 1 zi;
- f) donări de sânge: 1 zi (în ziua donării, art. 11 HG 1364/2006);
- g) control medical anual: 1 zi (art. 24 OUG 6/2007).
- h) rezolvarea unor probleme ivite în familia largă sau restrânsă a salariaților ce implică prezența salariatului (art. 152 Codul Muncii): 8 zile lucrătoare, stabilite proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul curent.

Art. 26. - Salariatele care urmează o procedură "in vitro" beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit, de 3 zile care se acordă în condițiile legii.

Art. 27. - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 28. - Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt, conform art. 139 din Legea nr. 53/2003, republicată, Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare:



- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Bobotează;
- c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- f) prima și a doua zi de Paști;
- g) 1 mai;
- h) 1 iunie;
- i) prima și a doua zi de Rusalii;
- j) Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- l) 1 decembrie;
- m) prima și a doua zi de Crăciun;
- n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 29. - La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu de odihnă, calculată și acordată potrivit legii.

Art. 30. - Salariații Primăriei Municipiului Craiova au dreptul la concedii fără plată, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 31. - Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

Art. 32. - Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta a îngrijirii sau sprijinului personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, în conformitate cu prevederile legislative în vigoare.

Art. 33. - Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 34. - Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă prevăzută nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Recuperarea perioadei de absență de către salariat se va face în afara timpului normal de lucru, nefiind considerată muncă suplimentară, începând cu data revenirii la serviciu, 2 ore pe zi, în limita numărului de zile absentat.

CAPITOLUL IV

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ASUMATE DE PĂRȚI

IV. 1. Drepturile și obligațiile salariaților

Art. 35. - În timpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate



efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport (fie cu mijloace de transport în comun, fie cu autoturismul utilizat de salariat, însă cu decontarea cheltuielilor de către angajator).

Art. 36. - Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu a angajaților care desfășoară muncă de teren, aceștia se vor deplasa cu mijloacele de transport puse la dispoziție de Primar sau cu mijloacele de transport în comun, proprietatea Municipiului Craiova, respectiv transportatorul public local.

Art. 37. - Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale.

Art. 38. - Salariații beneficiază de dreptul de a urma programe de formare și perfecționare profesională.

Art. 39. - Angajatorul va asigura condițiile necesare participării salariaților la cursuri sau stagii (programe) de formare profesională, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, cu consultarea conducerii Sindicatului. Salariații care urmează forme de perfecționare profesională vor beneficia de drepturile prevăzute de lege și vor avea obligațiile în conformitate cu acesta. În cazul în care un salariat identifică un curs pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul împreună cu sindicatul vor analiza utilitatea acestui curs pentru unitate, precum și oportunitatea suportării contravalorii cursului de către Angajator.

Art. 40. - Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

Art. 41. - Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

Art. 42. - (1) Angajatorul va alocă fondurile necesare oferirii de vouchere de vacanță, indemnizație de hrană, alte drepturi bănești, de care pot beneficia salariații, conform prevederilor legale.

Art. 43. - (1) Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Craiova.

(2) Salariații răspund personal pentru conținutul, forma și legalitatea documentelor pe care le întocmesc.

Art. 44. - Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art. 45. - Salariații sunt obligați să respecte programul de lucru stabilit de angajator de 40 ore/săptămână, sub sancțiunea atragerii răspunderii disciplinare potrivit Codului Muncii, cu excepția locurilor de muncă, la care acest lucru nu este posibil, datorită naturii activității.

Art. 46. - Salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 47. - Fiecare salariat, indiferent de postul pe care îl ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

Art. 48. - Salariații cu atribuții de conducere răspund pentru sarcinile pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii.

Art. 49. - Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.



Art. 50. - Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art. 51. - Salariații sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor superiorului ierarhic.

Art. 52. - Salariații sunt obligați să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 53. - Este interzis salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 54. - (1) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Codului de Conduită, după caz.

(2) În situația în care la nivelul Primăriei Municipiului Craiova sau la nivelul compartimentelor funcționale (direcții, servicii, compartimente) se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității pentru realizarea la timp și calitativă a serviciilor către cetățenii municipiului Craiova, precum și în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, angajatorul poate dispune mutarea temporară sau definitivă a salariaților dintr-un compartiment de muncă în altul, în condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare.

(3) Mutarea temporară sau definitivă dispusă în condițiile aliniatului precedent va fi făcută numai dacă salariatul îndeplinește cerințele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-și desfășoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale, prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă.

IV. 2. Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 55. - (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă și din Contractul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- d) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor legale asigurării condițiilor normale de muncă;
- e) să consulte Sindicatul în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- f) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;



7

- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- i) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților, prin întocmirea și păstrarea dosarului profesional și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- j) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- k) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și mai pot continua activitatea în acel loc de muncă (conform recomandării medicului de medicină a muncii);
- l) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- m) să inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri.

Art. 56. - (1) Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților: împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică - Serviciul Public Poliția Locală a Municipiului Craiova. De asemenea, va asigura prezența unui polițist local, în timpul orelor de lucru, la ghișeele de relații cu publicul.

(2) Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina angajatorului, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(3) Salariatul are dreptul de a fi asistat, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

Art. 57. - În situația în care la nivelul structurilor funcționale din aparatul de specialitate al primarului municipiului Craiova, se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității pentru realizarea la timp și calitativă a serviciilor către cetățenii municipiului, angajatorul poate dispune mutarea în cadrul instituției a salariaților și/sau redistribuirea posturilor, în condițiile legii.

CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

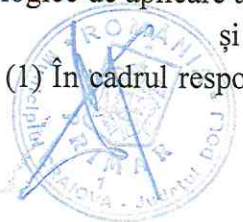
Art. 58. - Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Art. 59. - În vederea îndeplinirii obiectivelor, Municipiul Craiova, ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 60. - Pe baza evaluării prevăzute la aliniatul precedent, instituția întocmește planul de prevenire și protecție, în condițiile Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 61. - Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), constituit conform H.G. nr. 1425/2006 privind abrogarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 62. - (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:



- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
- (2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.
- (3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor 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 posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e. adaptarea la progresul tehnic;
 - f. înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g. dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h. adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i. furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.
- (4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul are obligația:
- a. să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
 - b. ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
 - c. să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
 - d. să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
 - e. să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate protejarea securității și sănătății personalului contractual, 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.
- (5) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cazuri de forță majoră, precum și a situațiilor în care este periclitată sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat, indiferent de funcția sau de postul pe care îl ocupă, are obligația de a participa la toate acțiunile programate în acest domeniu.

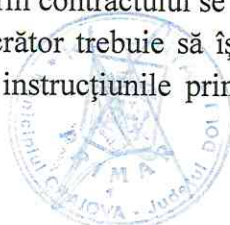
Art. 63. - Locurile de muncă pot fi cu condiții normale sau locuri de muncă cu condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, stabilite potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art. 64. - (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

- (2) Municipiul Craiova, în calitate de angajator, va asigura informarea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.
- (3) La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligată să le cunoască și să le respecte în procesul muncii, inclusiv prin mijloace electronice.
- (4) În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, angajații vor fi instruiți în prealabil conform condițiilor prevăzute la alineatul precedent.
- (5) Contravaloarea echipamentului de protecție și a celui de lucru (acolo unde situația o impune) se suportă integral de către angajator.

Art. 65. - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea instituției are obligația, conform legislației în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, respectiv dotări și echipamente de sănătatea și securitatea muncii adecvate.

- (2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul, prin intermediul compartimentelor de specialitate și a tuturor șefilor structurilor funcționale, are obligația de a asigura:
- a. efectuarea instructajelor privind sănătatea și securitatea în muncă la angajare, instructaj introductiv general, la locul de muncă, periodic, suplimentar și la schimbarea locului de muncă;
 - b. verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri;
 - c. verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale, prin firme autorizate, precum și întreținerea centralelor termice și a instalațiilor de încălzire, potrivit contractelor;
 - d. echipamentul de securitate și sănătate a muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru anumite categorii de personal, specific activității desfășurate;
 - e. în perioadele cu temperaturi extreme, angajatorul trebuie să asigure măsurile minime stipulate de OUG nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.
- (3) Angajatorul va asigura, cu încadrarea în bugetul alocat, fondurile necesare și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare și ale HG nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, inclusiv furnizarea dispozitivelor de corecție speciale salariaților care desfășoară permanent activități la ecranul de vizualizare.
- (4) Examinarea medicală a salariaților la angajare și periodică, se face prin unitățile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii în baza unor raporturi contractuale, iar examenul psihologic la angajare și cel anual se fac de către specialiști acreditați pe bază de contract. Se vor angaja numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și care vor să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării.
- (5) Examinarea medicală periodică a salariaților se face în scopul de a constata dacă salariații sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examenul medical este gratuit pentru salariați, iar cheltuielile ocazionate de examinare stabilite conform contractului se vor suporta de către angajatori, conform legii.
- (6) Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de



accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(7) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin. (6), lucrătorii au următoarele obligații:

- a. să utilizeze corect mașinile, aparatura, unelte, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b. să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c. să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d. să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e. să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;
- f. să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g. să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h. să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i. să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.
- j. să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii specifice activității prestate;
- k. să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;
- l. să utilizeze mijloace de securitate și sănătate a muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- m. să anunțe în cel mai scurt timp superiorul ierarhic când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- n. să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile pentru fumat special amenajate și semnalizate.

(8) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist funcție de posibilitățile instituției.

Art. 66. - Angajatorul are obligația, prin șefii de servicii și direcții, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității.

Art. 67. - Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lăuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

Art. 68. - Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 69. - La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.



Art. 70. - Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acordul lor scris.

Art. 71. - Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

Art. 72. - Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Art. 73. - În baza recomandării medicului de familie, salariaata gravidă 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. 74. - (1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului

Art. 75. - (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Reluarea activității salariatelor, după încetarea perioadei de suspendare pentru creșterea copilului, va fi făcută pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar, în condițiile legii.

CAPITOLUL VI FORMARE PROFESIONALĂ

Art. 76. - Formarea profesională a salariaților implică procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale.

Art. 77. - Prin termenul de „perfecționare” se înțelege formarea profesională a salariaților destinată dezvoltării acelor competențe și aptitudini necesare creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea unor atribuții determinate, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ restrânsă, cu grupuri-țintă definite în sens larg, de regulă pe bază de autoevaluare, evaluare și recunoașterea necesității de formare, și tratând o tematică unitară, subsecventă unui domeniu de activitate specific.

Art. 78. - Prin sintagma „formare specializată” se înțelege formarea profesională a salariaților destinată dezvoltării a celor competențe și aptitudini necesare exercitării unei funcții cu un nivel ridicat de complexitate și care necesită abilități și aptitudini specifice, desfășurată într-un cadru organizat, pe o durată de timp relativ extinsă, cu grupuri-țintă definite și constituite limitativ, de regulă pe bază de selecție și tratând o tematică multiplă, corelată într-o succesiune logică și axată pe atingerea scopului principal.

Art. 79. - Modalitățile de realizare a formării profesionale sunt:

- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- c) programe de formare organizate și desfășurate în cadrul implementării de proiecte cu finanțare externă;
- d) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Art. 80. - La nivelul angajatorului, se stabilesc programele anuale, în condițiile legii, privind formarea profesională, instruirea tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele instituției, obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

Art. 81. - Planul anual de perfecționare profesională se întocmește, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire, necesitățile perfecționării identificate de compartimentele din cadrul instituției, astfel încât să asigure utilizarea echilibrată a resurselor financiare alocate.

Art. 82. - La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională se pot utiliza situații statistice existente în ultimii 2 ani și vor avea prioritate acele programe care vin direct în întâmpinarea nevoilor de formare stabilite, cu durată scurtă și aplicabilitate imediată, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

CAPITOLUL VII

MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI

Art. 83. - (1) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

(2) Angajatorul poate să asigure în incinta unității sau în alt spațiu convenit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului, conform art. 22-23 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Sediul Sindicatului este stabilit conform statutului său.

Art. 84. - Componenta organelor de conducere ale sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința conducerii instituției.

Art. 85. - (1) În timpul mandatului, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu pentru motive care privesc apartenența la organizațiile sindicale.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală.

(3) Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție, conform dispozițiilor alin. (2), pe perioada mandatului.

(4) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă, în condițiile legii. Pe durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală, la notificarea acesteia, contractul său individual de muncă se suspendă în conformitate cu prevederile art. 50 lit. e) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data notificării.

(5) Conducerea sindicatului are acces cu prioritate, în măsura posibilităților, la conducătorul instituției, pentru rezolvarea problemelor urgente privind activitatea sindicală.

Art. 86. - După expirarea mandatului persoanelor care au fost membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, instituția este obligată să asigure acestora funcția deținută anterior sau una echivalentă, cu acordul celui vizat.

Art. 87. - Angajatorul are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului Independent al Administrației Publice pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului,

sanctiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

Art. 88. - Inițierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul instituției, se poate face și cu consultarea Sindicatului, în condițiile legii.

Art. 89. - Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

Art. 90. - (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui.

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 91. - Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului intern și al Regulamentului de organizare și funcționare al Primăriei Municipiului Craiova, prin afișare pe site-ul acesteia.

Art. 92. - Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

Art. 93. - Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

Art. 94. - (1) Angajatorul și salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

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

Art. 95. - (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii, angajatorul și salariații răspund contravențional în cazul în care au săvârșit-o în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) În situația în care angajatorul sau salariații comit fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

Art. 96. - (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă vor fi soluționate pe cât posibil pe cale amiabilă, ori de către instanțele stabilite conform legii.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Angajator și Sindicat se adresează de către reclamant instanței competente.

Art. 97. - (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege, constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor,
- c) absențe nemotivate de la serviciu;
- d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru,
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul nejustificat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- k) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare de actele normative în vigoare.

Art. 98. – (1) Pentru comiterea unor abateri disciplinare grave de către salariat, angajatorul poate dispune încetarea raportului de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Înainte de a dispune măsurile de sancționare, se va efectua cercetarea disciplinară prealabilă, cu excepția cazului în care este aplicată sancțiunea prevăzută de dispozițiile art. 248 alin. 1 lit a din Legea nr. 53/2003, republicată, Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 99. - Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituției, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancțiunea aplicabilă, fie clasarea cauzei).

Art. 100. - Angajatorul emite dispoziția de sancționare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancțiune decât cea propusă de către comisia de disciplină, în actul administrativ de sancționare, va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Art. 101. - Conflictele de muncă generate de încheierea, interpretarea, executarea, modificarea sau încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă se soluționează în condițiile prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare precum și de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, după caz.

Art. 102. - Sumele necesare respectării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Craiova prin Hotărâre.

Art. 103. - Prevederile acestuia se completează cu prevederile legislației în vigoare.

Art. 104. – (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă intră în vigoare începând cu data de 24.07.2026 și produce efecte pentru toți salariații Angajatorului semnatar, ce își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost încheiat azi, 10.07.2026 în 3 (trei) exemplare.

ANGAJATOR

PRIMAR

LIA-OLGUȚA VASILESCU



**SINDICATUL INDEPENDENT AL
ADMINISTRAȚIEI PUBLICE
PREȘEDINTE
GÂLEA IONUȚ-CRISTIAN**