

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**la nivelul Grupului de unități din cadrul Primăriei**  
**Municipiului Ploiești și instituțiilor publice subordonate**  
**Consiliului Local al Municipiului Ploiești**

**Preambul:**

Încheiat în baza prevederilor:

- Constituției României, republicată,
- Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificări și completări ulterioare;
- Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificări și completări ulterioare;
- Legii nr. 153/2017 - Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificări și completări ulterioare;
- Legii nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare
- OG nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, cu modificările și completările ulterioare;
- și ale Procesului-verbal nr. 1/04.06.2025 privind constituirea grupului de unități din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești și Instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Ploiești și inițierea negocierii colective la nivelul acestui grup de unități;

**Părți:**

- Grupul de unități din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești și Instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Ploiești, denumit în continuare **ANGAJATOR**, prin reprezentant împuternicit conform Mandat nr. 51 din data de 3 decembrie 2025

și

- Salariatii reprezentati conform Legii nr. 367/2022 prin:
  - **FEDERAȚIA PUBLISIND**, cu sediul în București, strada Walter Mărăcineanu, nr. 1-3, etaj 2, camera 49, sector 1, reprezentată legal prin domnul TEOROC Stefan – Presedinte, în calitate de federatie reprezentativa la nivelul **grupului de unități din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești și Instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Ploiești**, conform Hotărâre nr. 3RZ/08.04.2025 pronuntata de Tribunalul BUCUREȘTI, Secția a-V-a Civilă, în cadrul dosarului nr. 7306/3/2025, ramasa definitiva la data de 20.05.2025, prin neapelare, împreuna cu:
  - **Sindicatul Administratiei Publice si Asistentei Sociale “Alexandru Ioan Cuza”**, reprezentat legal prin Presedinte - domnul RADU Florian Constantin;

denumite în continuare **ORGANIZAȚIE SINDICALA**, prin reprezentantii imputerniciti conform Mandat nr. 379/PUBLISIND/04.07.2025, în persoana d-lui Stefan TEOROC – Presedinte FEDERATIA PUBLISIND si d-lui Florian Constantin RADU – Presedinte Sindicatul Administratiei Publice si Asistentei Sociale “Al. I. Cuza”.

- **FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE**, cu sediul în Cluj-Napoca, B-dul Eroilor nr.16, reprezentata prin domnul **Bogdan ȘCHIOP - Președinte, în calitate de federatie reprezentativa la nivelul sectorului de activitate 47 - Administrație publică**, conform Sentintei civile nr. 9RZ/06.08.2024, definitiva, pronuntata de Tribunalul Bucuresti, împreuna cu:
- **SINDICATUL PRIMARIEI MUNICIPIULUI PLOIESTI**, cu sediul în Ploiesti, Piata Eroilor nr.1A, etaj 3, camera 306, **reprezentativ la nivelul Primariei Municipiului Ploiesti, conform Încheierii nr.1090/07.05.2025, definitiva, reprezentat legal prin lider - doamna Oana Laura Constantin**

denumite în continuare **ORGANIZAȚIE SINDICALA**, prin reprezentantii imputerniciti conform Mandat nr. nr.91/07.07.2025, în persoana d-nei Oana Laura Constantin – lider Sindicatul Primariei Municipiului Ploiesti si d-nei Adriana Elena Belu – vicelider Sindicatul Primariei Municipiului Ploiesti

## **CAPITOLUL I**

### **DISPOZIȚII GENERALE**

#### **ART. 1**

- (1)** Părțile semnatare, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivelul grupului de unitati, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2)** La redactarea și încheierea prezentului contract colectiv de muncă, 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. măsurile de sănătate și securitate în muncă;
  - b. timpul de muncă și timpul de odihnă;
  - c. alte măsuri de protecție socială a salariaților și acordarea de facilități acestora;
  - d. formarea și perfecționarea profesională;
  - e. drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
  - f. obligațiile salariaților;
  - g. 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 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 contract colectiv de muncă.
- (5)** În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile partilor se stabilesc prin CCM încheiate la nivel de unitate.

- (6) CCM pe grup de unitati nu poate contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin CCM aplicabile la nivel superior/sector de activitate

### **ART. 3**

- (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.
- (2) Clauzele prezentului contract colectiv de munca produc efecte pentru toti salariații încadrați ca personal contractual la nivelul unităților care fac parte din grupul de unități, precum și, în egală măsură, pentru angajator.

### **ART. 4**

- (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor fi aplicabile de drept.
- (2) Drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de munca se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului contract colectiv de munca și ale legislației în vigoare.

### **ART. 5**

- (1) Partile pot conveni la modificarea prezentului contract colectiv de munca la nivel de grup de unitati, prin negociere.
- (2) Modificarile aduse prezentului CCM se consemneaza intr-un act aditional semnat de toate partile semnatare.
- (3) Negocierile cu privire la modificare se declanseaza după cel mult 15 zile lucrătoare de la data solicitarii, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare.

### **ART. 6**

- (1) Modificările aduse prezentului contract colectiv de munca produc efecte de la data semnării de catre toate partile implicate in negociere si inregistrat la depozitarul legal.
- (2) Renegocierea clauzelor se poate iniția de oricare parte în condițiile Legii dialogului social și ale CCM, fără o periodicitate automată, cu respectarea duratei CCM stabilite.”

### **ART. 7**

Încetarea contractului colectiv de munca are loc în condițiile legii.

## ART. 8

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare.
- (2) Clauzele se interpretează potrivit regulilor de interpretare din Codul civil și ale dreptului muncii; neclaritățile se clarifică prin **act adițional** agreeat de părți.

## ART. 9

Contractele colective de munca încheiate la nivel de unitate nu pot prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de munca la nivel de grup de unitati și în corelație cu reglementările legale în materie.

## ART. 10

- (1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului contract colectiv de munca și a oricăror altor comunicări, la sediul și pe site-ul unitatilor, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.
- (2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigură și respectă dreptul salariaților de a accesa și consulta conținutul contractului.

## ART. 11

- (1) Angajatorul și organizațiile sindicale semnatare sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc, în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ale Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Angajatorul are obligația de a informa și consulta organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca în situațiile în care intenționează reorganizarea unitatii prin modificarea organigramei ca urmare a micșorării numărului de posturi ocupate
- (3) Angajatorul are obligația de a informa și consulta organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca în situațiile în care se impune reducerea cheltuielilor de personal și de funcționare a unitatii.
- (4) Declanșarea procedurii prevăzute anterior nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana care se consideră prejudiciată.

## ART. 12

- (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre părți, analizează modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de munca, vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.
- (3) Salariatii pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

#### **ART. 13**

Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și ale prezentului contract colectiv de munca, în cazul în care se inițiază acte administrative, în speță hotărâri de consiliu ce privesc drepturile de natura salarială.

#### **ART. 14**

- (1) Prezentul contract colectiv de munca se încheie pentru o perioadă de 2 (doi) ani, cu posibilitatea prelungirii sale prin act adițional.
- (2) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile convin asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de munca, potrivit prevederilor legale.
- (3) Dacă niciuna dintre părți nu denunță prezentul contract colectiv de munca 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.

### **CAPITOLUL II**

#### **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

#### **ART. 15**

- (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) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul intern la nivelul fiecărei unități.
- (4) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare, după caz, în schimburi, program fractionat,

flexibil, ture, sau cu repartizarea inegala a timpului de munca, stabilite prin grafice lunare.

- (5) Munca in schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv programul rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicand pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati in intervale orare diferite in raport cu o perioada zilnica sau saptamanala, stabilita prin contractul individual de munca.
- (6) Personalul din cadrul Serviciul Administrare Parc Municipal Ploiesti-Vest din cadrul Primariei Municipiului Ploiesti își poate desfășura activitatea si în ture/schimburi, conform graficului de lucru lunar, inclusiv în zilele de sâmbăta sau duminică și în zilele de sărbători legale sau zile declarate prin lege nelucrătoare.
- (7) In functie de necesitatile regiei autonomă si societătilor comerciale, pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, prevazute in statul de functii al unitatii, se pot stabili programe de lucru partiale, cu acordul partilor, corespunzatoare unor fractiuni de norma, cu o durata a timpului de munca de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariatilor care lucreaza in astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat.
- (8) Pentru personalul contractual care lucreaza in schimburi de 12 ore, durata timpului de lucru va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore, in conformitate cu prevederile art. 115, alin. (2) din Codul muncii.
- (9) Salariații pot utiliza, gratuit, bazele sportive proprietatea Municipiului Ploiești aflate în administrarea Clubului Sportiv Municipal Ploiești, pentru activități sportive în afara orelor de program, fără perturbarea programelor sportive competiționale ale secțiilor sportive ale Clubului Sportiv Municipal Ploiești.

## **ART. 16**

- (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (2) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs cladirilor, materialelor, instalatiilor societatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari, si compensarea corespunzatoare, conform legii.
- (3) Pentru locurile de munca unde se lucreaza in schimburi/ture, iar ziua de repaus saptamanal nu poate fi acordata sambata sau duminica, acordarea zilelor de

repaus se va stabili prin grafice lunare întocmite de seful de serviciu/compartiment si aprobate de conducatorul unitatii.

**(4)** Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal si 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;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui, conform apartenenței religioase;
- prima și a doua zi de Paști, conform apartenenței religioase;
- 1 mai - Ziua Muncii;
- 1 iunie - Ziua Copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie - Ziua Nationala a Romaniei;
- 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.

**(5)** Pentru persoanele care se afla în concediu de odihna, zilele prevazute la alin. (4) nu se iau în calculul concediului de odihna.

## **ART. 17**

**(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, ori tulburări de amploare a ordinii și liniștii publice sau evenimente asemănătoare, precum și în cazul instituirii situațiilor de urgență ori a stării de asediu sau în caz de mobilizare și de război.

**(2)** 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 conform legii.

**(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 temporar, dar nu mai mult de 180 de ore pe an, fiind obligatorie compensarea conform legii.

## **ART. 18**

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. 19**

- (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, lăuze și cele care alăptează vor putea fi trecute, la cerere, în ale locuri de muncă, în funcție de posibilități, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii,
- (3) În baza recomandării medicului de familie, salariații gravide 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. 20**

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual în instituțiile publice este:
  - a. de 21 de zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;
  - b. de 25 zile lucrătoare, pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani.
- (2) Pentru personalul din cadrul regiilor autonome, durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă, astfel:
  - a. de la 0 la 10 ani - 24 zile lucrătoare;
  - b. de la 10 la 20 ani - 27 zile lucrătoare;
  - c. peste 20 de ani - 30 zile lucrătoare.
- (3) Pentru personalul din cadrul întreprinderilor publice, durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă, conform contractelor colective la nivel de unitate, astfel:
  - a. până la 3 ani - 21 de zile lucrătoare;
  - b. între 3 și 8 ani - 23 de zile lucrătoare;
  - c. între 8 și 14 ani - 25 de zile lucrătoare;
  - d. între 14 și 20 ani - 28 de zile lucrătoare;
  - e. peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (4) 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 au 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.
- (5) 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.

## **ART. 21**

- (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. 147 din Codul Muncii și 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, beneficiază de concediu suplimentar de odihnă de 5 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 suplimentar de odihnă de 5 zile lucrătoare/an, indiferent de vechimea în muncă care se pot adăuga la concediul suplimentar de la alin. 5

## **ART. 22**

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile legii.
- (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. 23**

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului, pentru motive obiective, cu aprobarea angajatorului.
- (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. 24**

- (1) Salariații din instituțiile publice 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,
  - c. 10 zile concediu paternal majorate cu încă 5 zile lucrătoare în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;
  - d. 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
  - e. 3 zile lucrătoare la decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, surorilor/fratilor, bunicii, rude și afini grad II;
  - f. donatorii de sânge, conform legii, în ziua donării;
  - g. 1 zi lucrătoare (fără plată) pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;
  - h. 3 zile pentru salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", conform art. 147<sup>1</sup> din Codul Muncii.
- (2) Salariații din întreprinderile publice au dreptul la concediu suplimentar potrivit prevederilor contractelor colective de muncă la nivel de unitate
- (3) Angajatorul poate marca anumite zile fără a genera drepturi suplimentare pentru salariați.
- (4) Angajații pot beneficia de concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii.
- (5) 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. 25**

- (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 – Codul Muncii).
- (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, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul unitatilor sunt desemnați reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, de catre organizatiile sindicale semnatare a prezentului contract, 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, daca sunt prevazute de lege si in limita bugetului aprobat;
  - măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
  - măsuri de instruire și informare în domeniul protecției muncii;
  - aplicarea masurilor pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă si cu consultarea organizatiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca.

## **ART. 26**

- (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii externe, 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. 27**

- (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;
- (2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul fiecărei unități component a grupului vor fi prevăzute în regulamente, proceduri și instrucțiuni proprii

## **ART. 28**

- (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. 29**

- (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 contract colectiv de muncă, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.
- (3) Angajatorul acorda alimentația de protecție în mod obligatoriu și gratuit, conform prevederilor art. 14 din Legii nr. 319/2006. Personalul care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și alimentația de protecție acordată se stabilesc prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul fiecărei unități și/sau contractul individual de muncă.

#### **ART. 30**

- (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 să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice.
- (3) Angajatorul are obligația obținerii și actualizării Buletinului de determinare prin expertizarea condițiilor de muncă 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, în vederea acordării sporului aferent în mărime de până la 15% din salariul de bază.

#### **ART. 31**

- (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 își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 30 zile. 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. 32**

- (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 ia măsuri 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. 33**

- (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 salariaților ochelari, în limita a 500 lei/salariat, conform HG nr. 64 din 20 februarie 2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice, pe baza recomandării medicinei muncii/oftalmologie și în limita bugetului aprobat și în baza unei proceduri interne, dacă sunt indeplinite cumulativ următoarele condiții:
  - a. activitatea prestată de salariat implică un echipament cu monitor, pe o durată semnificativă;
  - b. în cadrul examenului medical efectuat de medicul de medicina muncii și în cadrul examenului medical efectuat de medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabilește ca salariatul necesită ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta

dificultățile vizuale în raport cu activitatea care implica un echipament cu monitor;

- (5) Prevenirea sau corectarea dificultăților vizuale să nu poate fi realizată prin purtarea aparatelor de protecție normale.

#### **ART. 34**

- (1) Atribuțiile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu Regulamentul de Organizare și Funcționare al instituției.
- (2) Atribuțiile se pot actualiza pentru buna desfășurare a serviciului, fără a schimba felul muncii, cu informarea salariatului și, când e cazul, prin act adițional, fără aviz sindical obligatoriu.

#### **ART. 35**

- (1) Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.
- (2) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

#### **ART. 36**

- (1) Echipamentul de muncă și de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unor servicii corespunzătoare, conform normativelor în vigoare.
- (2) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de muncă și de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente sunt stabilite conform legii de către angajator, cu consultarea CSSM. Angajatorul face demersurile și prevede sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

#### **ART. 37**

- (1) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.
- (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.
- (3) Măsurile pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă sunt stabilite de angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în munca.
- (4) În perioadele în care, din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile, se înregistrează temperaturi extreme, angajatorul asigură cel puțin măsurile

minimale impuse prin dispozițiile art. 4, 5 și 6 OUG nr. 99 din 29 iunie 2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în munca, cu modificările și completările ulterioare.

#### **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:
  - a. amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, în conformitate cu prevederile legale și încadrarea în bugetul aprobat
  - b. asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.
- (3) Angajatorul asigură diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.
- (4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

#### **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**

- (1) 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.

- (2) Pentru personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale «*Administrație*» din aparatul propriu al primăriei și din instituțiile și serviciile publice de interes local din subordinea consiliului local, salariile de bază se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, conform prevederilor art. 11, alin. (1) din Legea nr. 153/ 2017.
- (3) La nivelul întreprinderilor publice parte din grupul de unitati, salariul de baza se stabileste pe baza grilei de salarizare negociata la nivelul fiecărei unitati, potrivit contractului colectiv de muncă la nivel de unitate cu respectarea prevederilor Legii nr. 296/2023, actualizată, O.U.G. nr. 156/2024 și legii bugetului de stat anuală.

## **Art 42**

- (1) Prin negocieri colective nu pot fi stabilite salarii minime brute sub valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
- (2) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, salariatului i se acordă un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, cu condiția asigurării unui salariu net superior salariului net încasat de angajații cu vechime mai mică de 24 de luni.
- (3) Ierarhizarea posturilor în vederea stabilirii salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, are la bază următoarele criterii generale:
- a. cunoștințe și experiență;
  - b. complexitate, creativitate și diversitate a activităților;
  - c. judecata și impactul deciziilor;
  - d. responsabilitate, coordonare și supervizare;
  - e. dialog social și comunicare;
  - f. condiții de muncă;
  - g. incompatibilități și regimuri speciale.

## **ART. 43**

- (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, parte la prezentul CCM, fundamentează și include în proiectul de buget al unității (respectiv, în bugetul instituției/ bugetul local pentru instituțiile publice sau în bugetul de venituri și cheltuieli pentru regiile/societățile din subordinea Consiliului Local) drepturile salariale permise de lege și prevăzute de prezentul CCM, cu încadrarea în creditele bugetare/ BVC aprobate și în conformitate cu legislația bugetară anuală.
- (3) Prevederile prezentului CCM nu pot genera drepturi salariale pentru personalul din instituțiile publice în afara cadrului normativ aplicabil (inclusiv Legea nr. 153/2017); pentru regiile/societățile din grup, drepturile se stabilesc prin negociere la nivel de unitate, cuprinse în BVC aprobat.
- (4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, pentru luna precedentă, la o data stabilită de angajator, conform Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, dar nu mai tarziu de data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
- (5) În cazul întreprinderilor publice, plata salariilor se efectuează pe data de 30 a lunii curente pentru avans și pe data de 15 a lunii următoare pentru lichidare, pentru angajații din cadrul S.C. Servicii de Gospodărire Urbana Ploiesti S.R.L., respectiv în zilele de 10 (lichidare) și 25 (avans) ale lunii, pentru angajații din cadrul SC Hale si Piete SA.
- (6) Salariile se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.
- (7) 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.

#### **ART. 44**

- (1) Stabilirea salariilor de bază se face potrivit legii.
- (2) Tranșele de vechime în muncă se acordă potrivit Legii nr. 153/2017, actualizată, pentru instituțiile publice, și contractelor colective de muncă înregistrate la nivel de unitate, pentru întreprinderile publice.
- (3) Angajatorul acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat, indemnizații de hrană potrivit prevederilor legale.
- (4) Personalul încadrat la nivelul întreprinderilor publice beneficiază de un număr de tichete de masă egal cu numărul zilelor complet lucrate în luna, în limita cuantumului prevăzut de art. XL din Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.
- (5) Salariații au dreptul la vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile OUG nr. 8 din 18 februarie 2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare și ale art. XXXVIII din OUG nr. 156

din 30 decembrie 2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene.

- (6) Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%.
- (7) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte beneficiază de majorarea salariilor de bază conform prevederilor legale.
- (8) Pentru activitatea desfășurată, persoanele încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de orice tip, prevăzut de art. 86 alin. 2 din Legea nr. 448/2006, beneficiază, în cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15% din salariul de bază.
- (9) Pentru personalul din cadrul întreprinderilor publice se acorda sporul conform contractului colectiv la nivel de unitate.
  - a. spor de 5% aferent salariului de baza pentru salariații cu program de lucru în zilele de sâmbătă și duminică, conform art. 137 din Legea nr. 53/2003 republicată și actualizată - Codul Muncii, pentru RASP;
  - b. spor de 25% din salariul de baza lunar brut, în cazul delegării unor atribuții suplimentare celor prevăzute în fișa de post, pe perioada delegării către salariat a acestor atribuții, cu respectarea încadrării în BVC, pentru SGU și Hale și Piețe;
  - c. spor de 25% din salariul de baza lunar brut, în cazul unui cumul de funcții, pe perioada exercitării acestui cumul de funcții, cu respectarea încadrării în BVC, pentru SGU și Hale și Piețe.

#### **ART. 45**

- (1) Angajatorul poate acorda cadouri în cuantum de până la 300 lei net, pentru fiecare salariat în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, în limita bugetului aprobat:
  - a. cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
  - b. cadouri oferite angajaților cu ocazia zilei de 8 martie;
  - c. cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.
- (2) În cazul regiilor autonome și societăților comerciale, patronatul poate să asigure cota parte din profitul unității ce se repartizează salariaților în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, în funcție de posibilitățile financiare

**(3)** Personalul încadrat la nivelul regiilor autonome și societăților comerciale beneficiază din partea angajatorului, în limita fondului de cheltuieli sociale constituit conform legii, de ajutoare de înmormantare, ajutoare pentru incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu muncă, ajutor pentru boli grave sau incurabile, dovedite prin acte medicale eliberate de medicul specialist, ajutor pentru nașterea fiecărui copil și de asigurare de sănătate în cadrul căreia pot efectua consultații sau analize medicale gratuite, în condițiile și cuantumul stabilite prin contractele colective de muncă la nivelul fiecărei unități, în conformitate cu legislația specifică în vigoare și cu încadrarea în fondurile bugetare aprobate cu această destinație.

**(4)** Salariații a căror activitate implică deplasări în localitate beneficiază de transport gratuit, cu aprobarea conducerii unității.

## **CAPITOLUL V**

### **Contractul individual de muncă**

#### **ART. 46**

Încheierea, modificarea, executarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă au loc în condițiile prevăzute de Codul muncii și a clauzelor prevăzute în contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități.

#### **ART. 47**

La realizarea reducerilor de personal criteriile de selecție se stabilesc în urma consultării cu organizațiile sindicale

#### **ART. 48**

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

**(2)** Pentru operatorii economici în situația în care se efectuează concedieri colective, personalul contractual în cauză poate beneficia de plăți compensatorii, în limita bugetului de salarii aprobat, conform legii, astfel:

- a. minim 3 salarii medii brute pe ultimile trei luni pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă mai mică de 5 ani;

- b. minim 6 salarii medii brute pe ultimile trei luni pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă între 5 și 15 ani;
- c. minim 9 salarii medii brute pe ultimile trei luni pe unitate pentru categoria de personal contractual, cu o vechime în muncă mai mare de 15 ani.

#### **ART. 49**

- (1) În situația reorganizării, angajatorul are obligația de a informa, de îndată, organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate. Angajatorul are obligația de a acorda sprijin și asistență salariaților vizați de eventuala reorganizare, în vederea identificării și încadrării acestora pe posturi similare.
- (2) 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.
- (3) Inetarea CIM ca urmare a reorganizării angajatorului nu poate avea loc înainte de notificarea scrisă a organizației sindicale, reprezentativa de la nivel de unitate
- (4) Planul de măsuri sociale în cazul reorganizării angajatorului va fi întocmit și adoptat prin consultare cu organizației sindicale, reprezentativa de la nivel de unitate
- (5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu organizației sindicale, reprezentativa de la nivel de unitate , va stabili criteriile de concediere.

#### **ART. 50**

- (1) Întreprinderile publice care își reiau activitățile ulterior concedierilor colective, într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, au obligația să înștiințeze, în scris, despre aceasta, organizațiile sindicale și salariații concediați.
- (2) Persoanele notificate în sensul alin. (1) au la dispoziție un termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta expres, în scris, consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

## **CAPITOLUL VI**

### **Formarea și perfecționarea profesională**

#### **ART. 51**

**(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. 52**

**(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, după cum urmează:

- a. cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b. cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

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

#### **ART. 53**

În vederea creșterii capacității profesionale a angajaților din cadrul unităților din grup, părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se obligă să identifice și să amenajeze spații destinate întâlnirilor colaborative între salariați, cu încadrarea în bugetul aprobat.

## **CAPITOLUL VII**

### **Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților**

#### **ART. 54**

**(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. 55**

- (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor 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 organizațiilor sindicale.

#### **ART. 56**

- (1) Angajatorul invită reprezentanții organizațiilor sindicale să participe la ședințele sale, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale ale membrilor de sindicat.
- (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, sociale sau culturale puse în discuție, cu respectarea prevederilor legale în ceea ce privește protecția și accesul la documentele care conțin informații clasificate.
- (3) În comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de membru/observator, un reprezentant al organizațiilor sindicale, conform prevederilor legale în vigoare.

#### **ART. 57**

- (1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția organizațiilor sindicale, ori asigură acesteia accesul la informațiile de interes public, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.
- (2) Angajatorul permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de formare și perfecționare profesională organizate de sindicate și patronate, în domeniul sindical sau în domeniul specific activității desfășurate în cadrul unității; 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) Reprezentanții mandatați ai organizației sindicale la nivelul fiecărei unități componente a grupului pot desfășura activități sindicale a căror durată nu poate fi mai mare de 10 ore lunar (timp plătit).
- (5) În conformitate cu prevederile art. 38 din Legea nr. 367/2022, pentru membrii aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în cadrul uneia dintre unitățile componente ale grupului, în calitate de angajați, programul lunar de lucru se reduce pentru desfășurarea activității sindicale, cu 5 zile lucratoare. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu se vor reporta pentru luna următoare.
- (6) Informarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (3) se înaintează în scris conducerii unității cu cel puțin 1 zi lucrătoare înainte.
- (7) În cazurile prevăzute la alin. (2) - (5), drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.
- (8) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă, în condițiile legii.
- (9) Angajatorul nu poate verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

#### **ART. 58**

- (1) Angajatorul asigură organizațiilor sindicale semnatare a prezentului acord colectiv, în mod gratuit, în conformitate cu prevederile legale, spațiul dotat adecvat pentru desfășurarea activităților prevăzute de lege.
- (2) Baza materială poate fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat, cu acordul angajatorului.

#### **ART. 59**

- (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției, 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. 60**

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

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

#### **ART. 61**

- (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. 62**

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. 63**

- (1) Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului unității să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Municipiului Ploiesti.
- (2) La nivel de unitate, cu minim 15 zile înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.

#### **ART. 64**

Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

#### **ART. 65**

Drepturile stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă se acordă conform prevederilor legale în vigoare la data acordării.

#### **ART. 66**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă reprezintă clauze minime și obligatorii pentru contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților componente ale grupului.

#### **ART. 67**

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

#### **ART. 68**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților din cadrul unităților componente ale grupului.

#### **ART. 69**

La prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități, angajatorii care nu sunt semnatori pot adera ulterior la acesta, în baza unei solicitări scrise adresate părților semnatare ale prezentului contractul. Solicitarea de aderare se transmite și depozitarului.

#### **ART. 70**

Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități a fost încheiat astăzi, 05.12.2025, în 4 (patru) exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE.

**Părțile contractului colectiv de muncă sunt Angajatorul și Angajații reprezentați în conformitate cu Legea nr. 367/2022, art. 102, A, lit. b la nivel de grup de unități de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă, respectiv art. 102, B, lit. b la nivel de grup de unități, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliați.**

**1) Grupul de unități din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești și Instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Ploiești, prin reprezentant împuternicit conform Mandat nr. 51 din data de 3 decembrie 2025:**

**ADMINISTRATOR PUBLIC - dl. Cristian PLEȘA \_\_\_\_\_**

**2) FEDERAȚIA PUBLISIND, împreună cu Sindicatul Administrației Publice și Asistenței Sociale “Alexandru Ioan Cuza”, prin reprezentanții împuterniciți conform Mandat nr. 379/PUBLISIND/04.07.2025:**

**DL. TEOROC Ștefan – Președinte FEDERAȚIA PUBLISIND \_\_\_\_\_**

**DL. RADU Florian Constantin – Președinte Sindicatul Administrației Publice și Asistenței Sociale “Alexandru Ioan Cuza” \_\_\_\_\_**

**3) FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN ADMINISTRAȚIE, împreună cu SINDICATUL PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI PLOIESTI prin reprezentanți:**

**D-na CONSTANTIN Oana-Laura – Lider Sindicatul Primăriei Municipiului Ploiești \_\_\_\_\_**

**D-na BELU Adriana-Elena – Vicelider Sindicatul Primăriei Municipiului Ploiești \_\_\_\_\_**