

ROMÂNIA  
JUDEȚUL SALAJ  
MUNICIPIUL ZALAU  
PRIMAR  
Nr.38705 din 19.05.2023

SINDICATUL LIBER AL SALARIAȚILOR  
DIN ADMINISTRAȚIA LOCALĂ DE STAT  
„CIVITAS”  
Nr. 20 din 19.05.2023

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

### PĂRȚILE CONTRACTANTE

Având în vedere procesele – verbale încheiate în urma desfășurării lucrărilor ședințelor de negociere cu privire la Contractul Colectiv de Muncă pentru perioada 2023 – 2025 la nivelul Primăriei municipiului Zalău, serviciilor publice /instituțiilor înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău, în temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, ale art. 229 – 230 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul muncii, ale art. 107 – 119 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, ale art. 549 – 553 din Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ și cele ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii,

noi, părțile :

- A. **Municipiul Zalău**, persoană juridică , cu sediul în municipiul Zalău, str. Piața Iuliu Maniu, nr. 3, județul Sălaj, cod fiscal 4291786, reprezentat prin primar - **Ionel Ciunt**, în calitate de **ordonator principal de credite și Angajator;**
- B. **Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Locală de Stat „CIVITAS”** cu sediul social în municipiul Zalău, str. Piața Iuliu Maniu, nr. 3, județul Sălaj, Sindicat afiliat la Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.), sindicatul reprezentativ al salariaților Primăriei municipiului Zalău și salariaților serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău, conform Sentinței Civile nr. 445/C din 08.03.2023 pronunțată de Judecătoria Zalău în dosarul nr. 593/337/2023, definitivă, sindicat reprezentat legal prin **domnul Morar Gheorghe - președinte;**

de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract Colectiv de Muncă al Primăriei Municipiului Zalău” pentru perioada 2023 – 2025, cu respectarea următoarelor clauze :

### PREAMBUL

Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de munca (CCM) și se obligă să respecte drepturile și obligațiile reciproce, clauzele privind condițiile de muncă, salarizare, precum și altele, ce decurg din raporturile de muncă.



CCM este convenția încheiată între angajator pe de o parte și salariații reprezentați de Sindicate 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 muncă.

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. În sensul prezentului contract colectiv de muncă, termenul de unități / servicii publice / instituții înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău desemnează :

- Primăria Municipiului Zalău;
- Direcția de Asistență Socială Zalău;
- Poliția Locală Zalău ;
- Serviciul de Administrare a Domeniului Public;
- Casa Municipală de Cultură Zalău.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă stabilește drepturi și obligații minimale ale părților cu privire la următoarele aspecte ale relațiilor de muncă :

- a) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) Sănătatea și securitatea în muncă;
- c) Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă
- e) Formarea profesională;
- f) Obligațiile părților;

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații actuali (personal contractual) și pentru cei nou angajați din cadrul Primăriei municipiului Zalău, serviciilor publice și instituțiilor înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău, Direcției de Asistență Socială Zalău, Poliția Locală Zalău , Serviciul de Administrare a Domeniului Public, Casa Municipală de Cultură Zalău.

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.



## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** - (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Primăriei Municipiului Zalău/serviciilor publice /instituțiilor înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2.** - (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe durată de 2 ani.

(2) Cu cel puțin 45 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității contractului colectiv de muncă pe o perioadă de 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 cel două părți.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se va comunica în scris celeilalte părți, negocierile nu vor putea începe mai târziu de 10 zile de la data comunicării și nici mai repede de 48 de ore, dacă părțile nu convin altfel.

(3) Cererile privind modificarea prezentului Contract colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului „CIVITAS” la angajator, și de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul „CIVITAS”.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și 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.

(5) 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) La negocierea, încheierea sau modificarea Contractului colectiv de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, cu condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.

(3) Drepturile și obligațiile individuale ale personalului 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.

(4) Indiferent de schimbările survenite în ceea ce privește conducerea Primăriei Municipiului Zalău/serviciilor publice /instituțiilor înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău și/sau conducerea Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Locală de Stat „CIVITAS”, 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.



(5) În cazul în care niciuna din părți nu inițiază demersuri pentru modificarea sau negocierea unui Contract colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare se prelungește de drept pentru încă un an.

(6) Drepturile salariaților prevăzuți în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele și acordurile încheiate la nivel superior.

**Art. 5.** - Prezentul Contract colectiv de muncă se aduce la cunoștința publicului din oficiu, prin afișare la sediul Primăriei Municipiului Zalău, în locuri special amenajate în acest scop și pe pagina de internet a instituției, prin publicarea acestui contract colectiv de muncă la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

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

**Art. 7.** - Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de munca are loc potrivit legii.

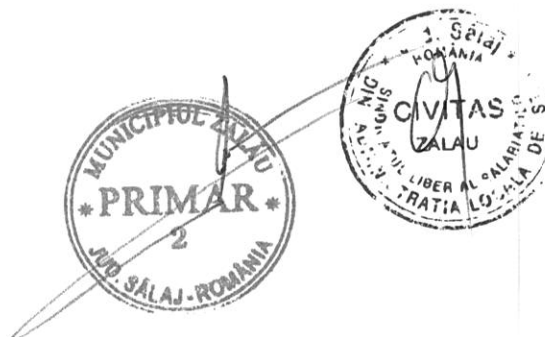
**Art. 8.** - (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contractul colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(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 Liber al Salariaților din Administrația Locală de Stat „CIVITAS” și cu acordul scris al membrilor acestuia, Municipiul Zalău, instituția și serviciile publice aflate în subordonarea Consiliului Local al Municipiului Zalău, - în calitate de angajator – va reține și vira Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Locală de Stat „CIVITAS”, precum și celorlate sindicate, cotizația de sindicat pe statele lunare de plată, în cuantumul comunicat anual.

(2) Sindicatul va comunica în scris Municipiului Zalău, instituției și serviciilor publice aflate în subordonarea Consiliului Local al Municipiului Zalău, ori de câte ori va fi necesar, schimbările survenite, în numărul de membri și în componența nominală a acestora.

**Art. 10.** – Personalul contractual are 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/decizia conducătorului instituției.



## CAPITOLUL II

### ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 11.** - (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă al salariatului se vor face de către conducătorul instituției angajatoare sau de persoane împuternicite în acest sens de către acesta.

**Art. 12.** - (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, în forma prevăzută de legislația în vigoare.

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

(3) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată, în situațiile prevăzute de lege.

(4) La încheierea sau înaintea modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

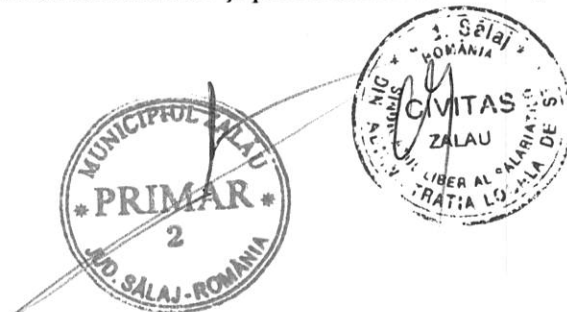
(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată nu constituie vechime în muncă.

**Art. 13.** - (1) Pe parcursul executării CIM, salariatul va avea în vedere :

- a) Respectarea prevederilor acestuia;
- b) Respectarea prevederilor CCM;
- c) Exercițarea drepturilor și respectarea obligațiilor prevăzute de Regulamentul Intern în vigoare;
- d) Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în fișa postului;
- e) Faptul că angajatorul are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu sub rezerva legalității lor;
- f) Respectarea drepturilor sale ce derivă din legislați în vigoare;
- g) Faptul că nu poate renunța la drepturile prevăzute de lege;

(2) Pe parcursul executării contractului individual de muncă, angajatorul va avea în vedere :

- a) Asigurarea în permanență a condițiilor tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor și procedurilor tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor și procedurilor de muncă;
- b) Asigurarea unor condiții corespunzătoare de muncă;



c) Comunicarea cu periodicitate anuală către salariați a situației economice și financiare a instituției, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției.

**Art. 14.** - Modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu legea.

**Art. 15.** - (1) Încadrarea salariaților la instituție, numirea în funcții de execuție și în funcții de conducere, evaluarea, promovarea și avansarea acestora se face numai prin concurs sau examen, după caz, în conformitate cu prevederile Codului muncii, republicat, precum și cu alte acte normative în vigoare.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, în condițiile legii.

### CAPITOLUL III

#### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 16.** - Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

**Art. 17.** - (1) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, Municipiul Zalău, instituțiile și serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău ca angajator, trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie pusă la dispoziția Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Locală de Stat „CIVITAS” spre consultare în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la alineatul precedent, Municipiul Zalău, instituțiile și serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău întocmesc planuri de prevenire și protecție, pentru care vor depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

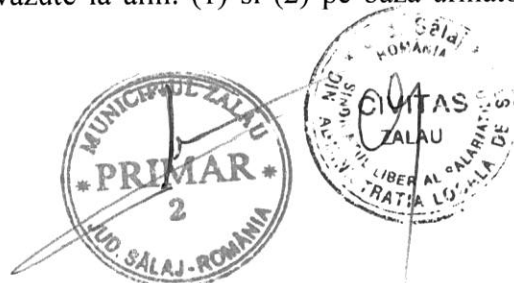
**Art. 18.** - Activitatea de sănătate și securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetele de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art. 183 - 185 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 19.** - (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:



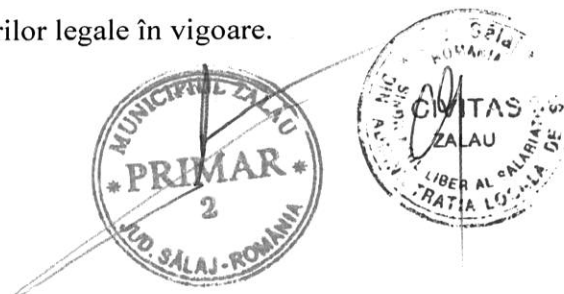
- a. evitarea riscurilor;
- b. evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c. combaterea riscurilor la sursă;
- d. adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă, în vederea reducerii monotoniei muncii, 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 substantelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
- b. ca, ulterior evaluării prevazute 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 pentru 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. 20.** - (1) 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.



(2) Sunt încadrate în condiții periculoase sau vătămătoare locurile de muncă stabilite pe baza criteriilor și metodologiei prevăzute de Hotărârea nr. 569/2017 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/ Hotărârea nr. 360/2018 din 24 mai 2018 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporurilor pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestora pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Cultură", Hotărârea nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea nr. 153/2018 din 29 martie 2018 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială"

**Art. 21.** - (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 personalul contractual.

(2) Municipiul Zalău, instituția și serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău, în calitate de angajator, vor asigura informarea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților, cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență.

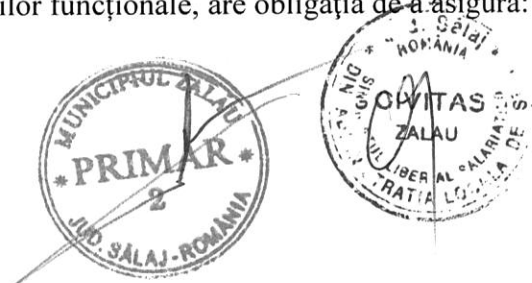
(3) La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită și testată cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă, pe care este obligată să le cunoască și să le respecte în procesul muncii, inclusiv prin mijloace electronice.

(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 Municipiul Zalău în calitate de angajator.

**Art. 22.** - (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea Municipiului Zalău, instituția și serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău în calitate de angajator au 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:





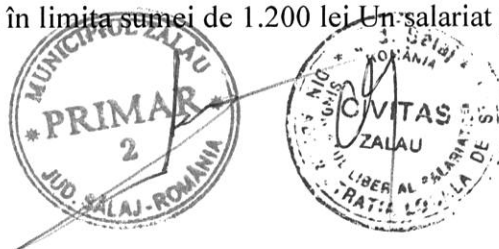
- a. efectuarea instructajelor de sănătate și securitate a muncii la angajare, instructaj introductiv general, la locul de muncă, periodic, suplimentar și la schimbarea locului de muncă;
- b. verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri ;
- c. verificarea 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 personal medical, poliție locală, portari, paznici, electricieni, șoferi, instalatori, femei de serviciu și alte categorii de personal de deservire, specific activității desfășurate, conform regulamentului de dotare cu echipament de lucru și echipament de protecție;
- e. În perioadele cu temperaturi ridicate extreme, angajatorul trebuie să asigure măsurile minimale stipulate de OUG nr. 99 din 29 iunie 2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

(3) Conducătorii instituțiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă vor asigura, cu încadrarea în bugetul alocat, fondurile necesare și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor Hotărârii nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare și ale Hotărârii 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 o dată pe an, 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 anuală 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. În contractele încheiate cu unitățile sanitare care oferă servicii de medicina muncii se vor prevedea anual și investigațiile suplimentare propuse ca urmare a constatărilor din Raportul de sinteză de medicina muncii pentru anul următor, la toate instituțiile publice semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(6) Pentru punerea în aplicare a celor cuprinse la alin. (3) angajatorul va deconta salariaților care desfășoară permanent activități la ecranul de vizualizare, contravaloarea dispozitivelor medicale recomandate expres de medicul de medicina muncii și de medicul specialist oftalmolog în limita sumei de 1.200 lei. Un salariat poate

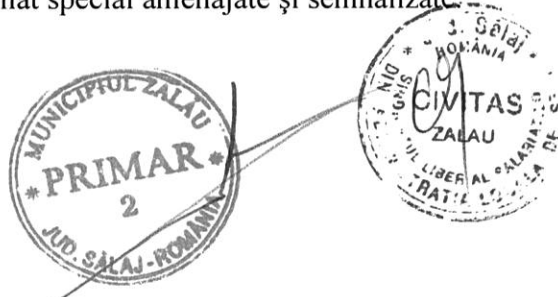


beneficia de suma maximă de 1.200 lei o singură dată la doi ani pe baza recomandării medicului de specialitate și a prezentării documentelor de plată în original.

(7) 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 îmbolnavire profesională atât propria persoana, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

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

- a. să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, 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 cladirilor, 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 accidentele 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 Șeful ierarhic superior când observă o defecțiune la instalația electrică, 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.



(9) 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. 23.** - (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de birouri/servicii și direcții, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi duse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situațiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții motivate temeinic.

**Art. 24.** - În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, Angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă

**Art. 25.** - (1) 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.

(2) Alte drepturi specifice reglementate de legislația muncii, pot fi stabilite prin acte adiționale la prezentul Contract colectiv de muncă.

**Art. 26.** - Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 27.** - (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul vor fi stabilite în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu va fi o piedică la promovare.

**Art. 28.** - (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acordul lor scris.

(2) 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. 29.** - În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de șase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

**Art. 30.** - Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

**Art. 31.** - (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului va fi făcută pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar.



**Art. 37.** - (1) Orele prestate prin dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul de lucru stabilit de instituție sau în zilele de sărbătoare legală ori declarate nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau art. 115 din Codul muncii 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 cu timp liber corespunzător, în conformitate cu prevederile legislației în domeniu.

(4) În condițiile prevăzute la alin. (4) salariații beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru conform prevederilor legale.

(5) Repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, conform prevederilor legale. Pentru anumite activități și situații în care este necesar lucrul în zilele de sâmbătă și duminică, se vor asigura salariaților zilele de repaus săptămânal și în alte zile, separat sau cumulativ pe o perioadă mai mare, cu respectarea prevederilor legale.

**Art. 38.** - (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 06.00.

(2) 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 conform prevederilor legale;

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 conform prevederilor legate.

**Art. 39.** - (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 nu pot presta muncă de noapte, femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

**Art. 40.** - (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) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

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

(5) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:



**Art. 32.** - Angajatorul, împreună cu conducerea Sindicatului „CIVITAS”, hotărăște programul sărbătoririi zilei de 8 Martie, „Ziua Femeii”.

**Art. 33.** - Femeile, salariate ale instituției, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

**Art. 34.** - În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de personalul contractual aflat în raporturi de muncă cu Municipiul Zalău, instituția sau serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău, în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, în mod subsidiar și complementar, intră în funcțiune răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

**Art. 35.** - (1) Municipiul Zalău, instituția sau serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău, în calitate de angajator, vor finanța întregul ansamblu de activități legate de sănătatea și securitatea în muncă, potrivit obligațiilor ce îi revin din legislația în domeniu și din prezentul Contract colectiv de muncă.

(2) Părțile vor organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, a normelor și a prevederilor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

(3) Municipiul Zalău, instituția sau serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău, în calitate sa de angajator se obligă să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

#### CAPITOLUL IV

#### TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 36.** - (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor Raportului de muncă, Contractul colectiv aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

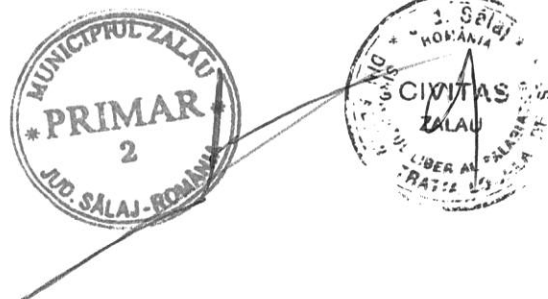
(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) 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, în procedura aprobată de către conducătorul instituției.

(4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus. Unele categorii de angajați pot avea durate normale de lucru reduse, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

(6) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării dispozițiilor art. 112 - 116 din Codul muncii.



a) până la 10 ani - 21 zile lucrătoare

b) peste 10 ani - 25 zile lucrătoare.

(6) Pentru cadrele medicale din cadrul Direcției de Asistență Socială Zalău, durata efectivă a concediului de odihnă va fi în concordanță cu Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar de Sănătate întregit la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, aflat în vigoare.

(7) În conformitate cu prevederile art. 147 din Legea – cadru nr. 53/2003 privind Codul muncii și cu art. 18 alin. (1) și (2) din HG nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare, în afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, salariații nevăzători, cei care sunt încadrați într-un grad de handicap, precum și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile. De asemenea salariații care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3 și 10 zile lucrătoare.

Având în vedere prevederile legislative menționate mai sus, concediu de odihnă suplimentar va fi de 4 zile lucrătoare, aferent unui an întreg lucrat, care se acordă tuturor salariaților din cadrul Primăriei Municipiului Zalău/instituției și serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău, cu excepția cadrelor medicale, asistenților personali din cadrul Direcției de Asistență Socială Zalău și salariaților din cadrul Poliției Locale Zalău.

(8) 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.

(9) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

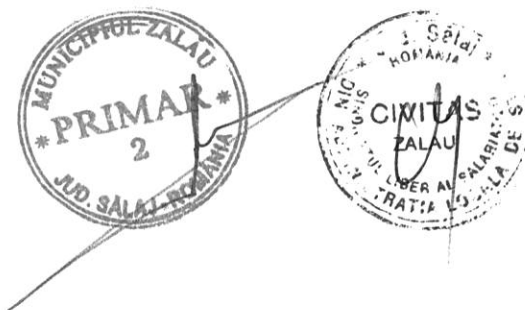
(10) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, instituția este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul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

(11) Concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat într-un an calendaristic. Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(12) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

(13) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de munca..

(14) Salariații detașați la alte unități beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la unitatea unde sunt detașați cu respectarea drepturilor mai favorabile.



**Art. 41.** - (1) Zilele de sărbători legale sunt cele prevăzute de art. 139 din Legea nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003, Republicată privind Codul muncii.

(2) Pentru perioada sărbătorilor legale, angajatorul poate conveni un program special de lucru.

**Art. 42.** - (1) Salariatii care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical beneficiază integral de concediul de odihnă, în timp ce salariatii care beneficiază de concediu fără plată au dreptul la concediul de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2) În cazul în care perioadele de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai multi ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînțeleperii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu raportat la perioada lucrata.

**Art. 43.** – Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea unității are dreptul la o compensație care constă din:

- a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;
- b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile facute de salariat, dacă acesta se afla la odihnă sau tratament, pe baza de documente;
- c) timpul consumat cu deplasarea dus –întors, dar nu mai mult de 2 zile, se considera timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

**Art. 44.** – În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

**Art. 45.** – În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

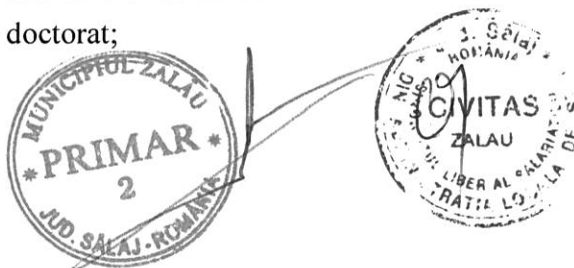
**Art. 46.** – (1) La plecarea în concediu salariatii au dreptul la indemnizația de concediu de odihnă, calculată potrivit legii.

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

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

**Art. 47.** - (1) Salariații din Municipiului Zalău, instituția și serviciile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Municipiului Zalău au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;



- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
- (2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:
- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
  - b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.
- (3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.
- (4) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.
- (5) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 47 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

**Art. 48** - 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.

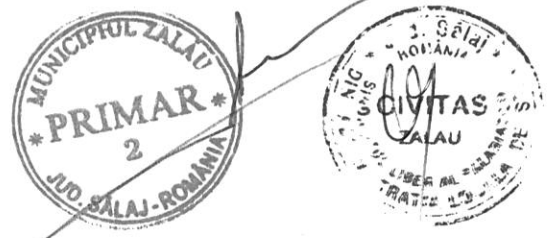
**Art. 49.** - Angajatorul are obligația acordării **concediului paternal** la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 50.** - (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată potrivit prevederilor legale.

**Art. 51.** - În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la **zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau de altă natură**, prevăzute în Anexa, parte integrantă a Contractului colectiv de muncă.

**Art. 52.** - 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 absențate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absențarea de la locul de muncă prevăzută nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile convenit.





## CAPITOLUL V

### FORMARE PROFESIONALĂ

**Art. 53.** - (1) 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.

(2) Prin termenul de „*perfecționare*” se înțelege formarea profesională a personalului contractual destinată dezvoltării a celor 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.

(3) Prin sintagma „formare specializată” se înțelege formarea profesională a personalului contractual 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.

(4) Modalitățile de realizare a formării profesionale personalului contractual sunt:

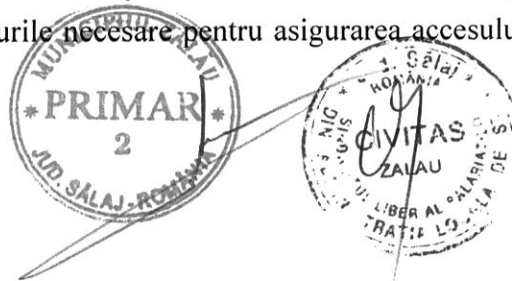
- a) programe de formare organizate și desfășurate de către furnizorii de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau, după caz, diplomă de absolvire;
- b) programe de formare organizate și desfășurate sau, după caz, aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor 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. 54.** - (1) La nivelul angajatorului, se stabilesc programele anuale, în condițiile legii, privind formarea profesională, ținând seama de cel puțin următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, cheltuielile pentru această activitate a angajaților urmând să fie suportate de angajator;
- b) personalul care urmează într-un an calendaristic programe de formare organizate în țară sau în străinătate, cu o durată cumulată mai mare de 90 de zile, depune un angajament că va lucra în cadrul instituției o perioadă determinată de 3 ani; personalul care nu își respectă angajamentul este obligat la restituirea sumelor, în condițiile legii.

(2) Planul anual de perfecționare profesională va fi adus la cunoștința tuturor salariaților în termen de 3 zile de la aprobare, prin comunicarea pe adresele de e-mail și prin postarea pe Intranet, la domeniul Informații generale/Resurse umane.

(3) La stabilirea Planului anual de perfecționare profesională, Conducerea municipiului Zalău, instituției și serviciilor publice subordonate Consiliului Local al municipiului Zalău și Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Locală de Stat „CIVITAS” vor adopta măsurile necesare pentru asigurarea accesului la



instruire a tuturor categoriilor de personal, în mod echitabil, prioritar, în conformitate cu obiectivele instituției, obiectivele postului și cu activitățile din fișa postului.

**Art. 55.** - (1) 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, păstrarea proporțiilor între diferitele compartimente și specificul activității, după stabilirea sumelor ce pot fi folosite în acest sens prin bugetul Municipiului Zalău/instituției și serviciilor publice aflate în subordinea Consiliului Local Zalău alocat formării profesionale.

(2) 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 VI

### ALTE MĂSURI DECÂT CELE PREVĂZUTE DE LEGE, REFERITOARE LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE ORGANIZAȚIEI SINDICALE

**Art. 56.** - Angajatorul va asigura un spațiu cu titlu gratuit pentru funcționarea Sindicatului „CIVITAS”.

**Art. 57.** - Municipiul Zalău are obligația asigurării protecției stabilite de lege pentru reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizației sindicale.

**Art. 58.** - (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului care lucrează în cadrul municipiului Zalău/instituției și serviciilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Zalău, în calitate de salariați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru prin negociere directă cu conducerea unității pentru activități sindicale, în condițiile art. 38 din Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare.

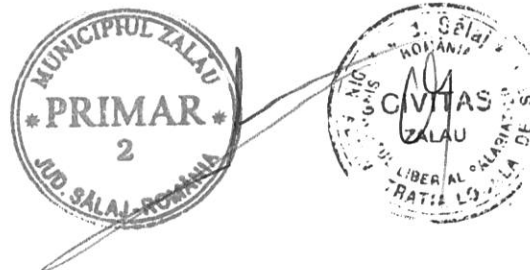
(2) Cererea de reducere a programului de lucru conform alin. (1) se avizează de președintele Sindicatului care confirmă implicarea membrilor într-o activitate sindicală. Ulterior, cererea aprobată de către conducătorul instituției va fi înaintată Serviciului de Resurse Umane al Primăriei municipiului Zalău, înainte de data întâi a lunii pentru care se face programarea.

(3) Pentru necesități care se ivesc în cursul lunii, solicitarea de scoatere din activitate va fi înaintată Serviciului de Resurse Umane cu minim 48 de ore înainte.

(4) Eventuale solicitări de depășire a numărului de zile alocate pe lună se vor agree de comun acord cu angajatorul.

(5) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

(6) Componența organelor de conducere ale sindicatului și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința conducerii instituției.



**Art. 59.** - (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului și ai Comisiei de cenzori nu li se poate modifica sau înceta raportul de muncă, pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului și cei ai Comisiei de cenzori nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) La solicitarea președintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului și ai Comisiei de cenzori au acces imediat sau cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

**Art. 60.** - (1) Membrii aleși în structurile de conducere ale sindicatului, care vor fi scoși din procesul de muncă pentru activități sindicale, pentru o perioadă mai mare de 5 zile, își vor păstra toate drepturile salariale, inclusiv sporul de conducere corespunzător funcției deținute anterior și vor beneficia de toate drepturile prevăzute în contractul colectiv, după reluarea activității.

(2) După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituția este obligată să asigure acestuia funcția deținută anterior sau una echivalentă, cu acordul celui vizat. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în muncă și în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției.

**Art. 61.** - Angajatorul are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului „CIVITAS” pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului „CIVITAS”, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

**Art. 62.** - (1) Președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia poate participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.

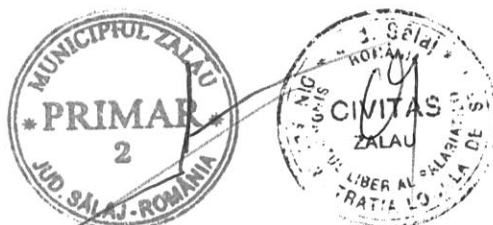
(2) Inițierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul instituției, se poate face și cu consultarea Sindicatului „CIVITAS”, în condițiile legii.

**Art. 63.** - (1) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

**Art. 64.** - (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de două ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoștința Angajatorului, cu 3 zile înainte.

**Art. 65.** - Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul local al municipiului Zalău prin hotărâre.



## CAPITOLUL VII

### OBLIGAȚIILE ASUMATE DE PĂRȚI PENTRU FIECARE DIN DOMENIILE PENTRU CARE S-A NEGOCIAT

#### VII.1. Obligațiile și drepturile salariaților

**Art. 66.** - (1) Salariații au obligația de fidelitate față de instituție și sunt datori să-și desfășoare activitatea profesională și îndeplinească atribuțiile ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Zalău.

(2) 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.

(3) 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. 67.** - (1) Fiecare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor săi 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.

(2) Salariații cu funcție de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii.

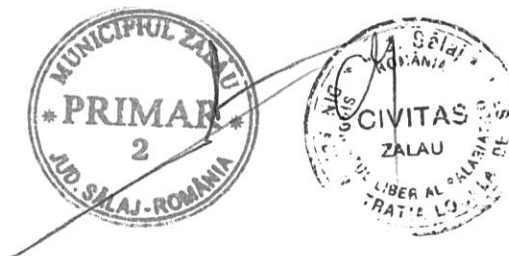
**Art. 68.** - Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

**Art. 69.** - Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

**Art. 70.** - 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 limita competențelor, potrivit fișei postului și / sau potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 71.** - Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

**Art. 72.** - (1) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte normele de conduită a personalului contractual, în condițiile art. 549 – 551 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ.



Încălcarea de către personalul contractual cu vinovăție a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz conform art. 553 din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.

(2) Salariații sunt obligați să cunoască și să respecte Codul etic și de integritate al personalului contractual din cadrul instituției.

(3) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcție și/sau (după caz) de suspendare pe o perioadă determinată a raportului de muncă ori de încetare a raportului de muncă conform prevederilor legale în vigoare, pentru acei salariați care, în relația lor cu publicul, nu respectă obligațiile înscrise mai sus. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea disciplinară prealabilă, respectiv a persoanelor împuternicite să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, respectându-se procedura legală.

**Art. 73.** În timpul delegării salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, respectiv folosirea mijloacelor de transport în comun sau a autoturismului salariatului, contravaloarea costului de transport va fi decontată integral, pe bază de documente justificative prezentate de către salariat.

**Art. 74.** - Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale.

## **VII.2. Obligațiile angajatorului**

**Art. 75.** - 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 condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă și prezentul Contract colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte Sindicatul „CIVITAS” în probleme susceptibile a afecta drepturile și interesele salariaților;
- f) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților, prin dosarul profesional, respectiv dosarul personal, și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;



- h) 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;
- i) 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) sau pentru salariații care intră sub incidența unor măsuri de reorganizare a activității;
- j) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- k) 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, precum și de atenuare a consecințelor acestor concedieri.
- l) să asigure sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

**Art. 76.** - În situația în care la nivelul Primăriei municipiului Zalău, serviciilor publice subordonate Consiliului Local al municipiului Zalău/instituției subordoneate sau la nivelul unor compartimente de muncă (direcții, servicii, birouri) 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, art. 507 din Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ.

**Art. 77.** - Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, violențelor și faptelor de ultraj cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică - Poliția Locală Zalău sau serviciul de pază contractat. De asemenea, va asigura prezența unui polițist local/sau salariat al societății de pază, în timpul orelor de lucru, la ghișeele de relații cu publicul.

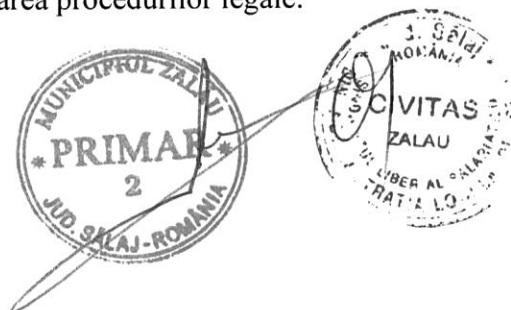
## CAPITOLUL VIII

### RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**Art. 78.** - Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului de organizare și funcționare al Primăriei municipiului Zalău/instituției și serviciilor publice aflate în subordinea Consiliului Local al municipiului Zalău, precum și al altor regulamente interne, prin afișare la sediul instituției și pe site-ul acesteia.

**Art. 79.** - 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. 80.** - 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. 81.** - (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. 82.** - (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii angajatorul și salariații răspund contravențional în cazul în care au săvârșit o contravenție 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. 83.** - (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă vor fi soluționate cât posibil pe cale amiabilă ori de instanțele stabilite conform legii.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Angajator și Sindicatul „CIVITAS” se adresează de către reclamant instanței competente de drept comun.

**Art. 84.** - (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) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

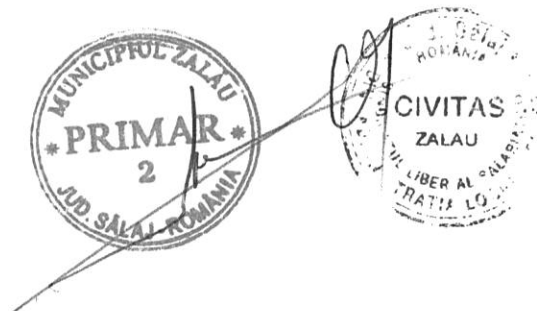
(3) Sancțiunea disciplinară va fi aplicată în condițiile legii. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socoteste aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

(5) Regulile concrete privind disciplina muncii, abaterile disciplinare, sancțiunile disciplinare precum și regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Regulamentul Intern al Primăriei municipiului Zalău, al instituțiilor subordonate, respectiv Regulamentul Intern al serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local al municipiului Zalău, precum și în alte acte administrative emise de angajator, proceduri de sistem sau operaționale interne /decizii.

**Art. 85.** - (1) Pentru comiterea unor abateri grave de către salariat, angajatorul poate dispune concedierea pe motive care țin de persoana salariatului sau desfacerea disciplinară a raportului de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Înainte de a dispune măsurile de sancționare, se va efectua cercetarea disciplinară prealabilă, cerându-se și punctul de vedere al comisiei de cercetare disciplinară constituită conform legii.



**Art. 88.** - Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

## CAPITOLUL IX

### DISPOZIȚII FINALE

#### IX.1 Protecția datelor cu caracter personal

**Art. 86.** - (1) Primăria municipiului Zalău, instituțiile subordonate și serviciile publice subordonate Consiliului Local al municipiului Zalău prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispozițiile legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

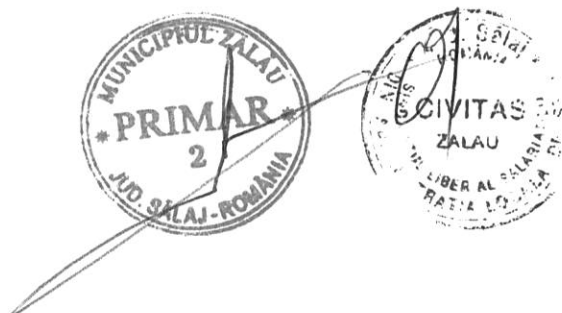
- respectarea clauzelor Contractului colectiv de muncă și a regulamentelor interne ale angajatorului;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

(2) Prelucrarea datelor cu caracter personal în alt scop decât cel pentru care au fost colectate trebuie să aibă la bază consimțământul persoanei vizate. Folosirea datelor cu caracter personal furnizate, în alte scopuri decât cele menționate, încalcă principiile legate de prelucrarea datelor cu caracter personal prevăzute la art. 5, art. 6 și art. 7 din RGPD nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

(3) Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

(4) Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale beneficiarilor și/sau colaboratorilor instituției, în legătura cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

(5) Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic și în scris. Având în vedere importanța specială pe care instituția o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligații de informare constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.





(6) Salariatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligația să nu întreprinda nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor și ale beneficiarilor și/sau colaboratorilor instituției. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

## **IX. 2 Alte informații , conform informațiilor instituite prin lege**

**Art. 87.** - Acolo unde se precizează că anumite drepturi sunt acordate conform legii, se face referire la legislația aflată în vigoare în momentul acordării acestora.

**Art. 88.** – (1) Părțile pot conveni să realizeze acțiuni comune Municipiul Zalău – Sindicat pentru organizarea unor activități cultural - sociale.

(2) Părțile vor conveni să susțină prin toate mijloacele și la toate nivelurile dreptul la majorare salarială, în condițiile legii.

(3) Părțile semnatare ale Contractului colectiv de muncă recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru angajați, dreptul la libertatea de opinie.

(4) La acordarea recompenselor, primelor și sporurilor prevăzute de lege este interzis orice formă de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale.

(5) La angajarea personalului contractual, precum și la stabilirea salariului nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, apartenență sindicală, etnică, religioasă, de vârstă, sex, orientare sexuală, de stare materială și de rudenie.

**Art. 89.** - Litigiile în legătură cu aplicarea prezentului Contract colectiv de muncă se vor soluționa pe cale amiabilă, iar în situația în care acestea nu se pot rezolva astfel, se vor soluționa potrivit legislației în vigoare.

**Art. 90.** – Anexa face parte integrantă din prezentul Contract colectiv de muncă.

**Art. 91.** - Prezentul Contract colectiv de muncă s-a încheiat astăzi 19.05.2023, în trei exemplare în original câte unul pentru fiecare parte, ambele cu aceeași putere juridică și își produce efecte juridice de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sălaj.

ANGAJATOR:

**Ionel Ciunt**  
**Primar al municipiului Zalău**



SINDICAT:

**Gheorghe Mărar**  
**Președinte al Sindicatului „CIVITAS”**



## **Anexa : Zile libere plătite și concediu de odihnă suplimentar;**

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare
- c) în scopul participării la îngrijirea noului născut tatăl copilului - 10 zile lucrătoare de concediu paternal, iar în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, se majorează cu 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999. Tatăl poate beneficia pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor și rudelor de gradul III (bunici, nepoți, frați și surori)– 3 zile lucrătoare
- e) la controlul medical anual – 1 zi lucrătoare.
- f) la donarea de sânge– 1 zi lucrătoare, în ziua donării în condițiile art. 11 lit. b din HG nr. 1364/2006.
- g) pentru consultații prenatale – până la 16 ore lucrătoare pe lună în condițiile art. 15 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- h) chemari la Centrul Militar (pe baza de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;
- i) la schimbarea locului de munca, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;
- j) salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.
- k) o zi concediu plătit în ziua în care în timpul programului de lucru este chemat să se prezinte la organul de urmărire penală sau la instanță în conformitate cu dispozițiile art. 273 alin. (2) din Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală.
- l) salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile, care se acordă în condițiile prevederilor art. 147 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, care se acordă după cum urmează:
  - 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
  - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- m) funcționarii publici care își continuă studiile în vederea promovării în clasă beneficiază de concedii de studii potrivit legii. În cazul în care conducătorul autorității sau instituției publice apreciază că studiile sunt utile autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, funcționarului public respectiv i se plătesc salariul de bază



corespunzător funcției publice deținute și, după caz, sporul de vechime în condițiile prevederilor art. 30 din OG nr.6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007

- n) o zi lucrătoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, care se acordă în condițiile prevăzute de Legea nr.91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, în scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia. Persoanele au dreptul la liber, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente.
- o) zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ conform Legii nr.19/2000 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ
- p) Alte situații prevăzute de legislația în vigoare.

Aceste zile se acordă la cererea angajaților.

**ANGAJATOR:**

**Ionel Ciunt**

Primar al municipiului Zalău



**SINDICAT:**

**Gheorghe Morar**

Președinte al Sindicatului „CIVITAS”

