

MINISTERUL
JUSTIȚIEI

ADMINISTRAȚIA
NAȚIONALĂ
A
PENITENCIARELOR

Nr. 124369 din
27/12/2012

FEDERATIA
SINDICATELOR
DIN ADMINISTRATIA
PUBLICA *
PUBLISIND
"PUBLISIND"

Nr. 81902 din
26/12/2012

Nr. 2112/2012 din
21/12/2012

FEDERATIA
SINDICATELOR
DIN ADMINISTRATIA
NAȚIONALĂ
A PENITENCIARELOR

Nr. 129 din
21/12/2012

M.M.E.P.S.P.V. - D.D.S.
Nr. 293
Data: 21.02.2013

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL PERSONALULUI CONTRACTUAL LA NIVELUL GRUPULUI DE UNITĂȚI DIN SISTEMUL ADMINISTRATIEI PENITENCIARE 2012 - 2013

Încheiat conform Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

(1) Părțile contractante între care se încheie prezentul contract colectiv de muncă, denumit în continuare CCM, sunt:

- a) Ministerul Justiției – reprezentat de ministru de justiție;
 - b) Administrația Națională a Penitenciarelor – reprezentată de directorul general;
 - c) personalul contractual care își desfășoară activitatea în sistemul administrației penitenciare reprezentat prin:
 - Federatia Sindicatelor din Administrația Publică PUBLISIND reprezentată de președintele organizației,
 - Federatia Sindicatelor din Administrația Națională a Penitenciarelor reprezentata prin președintele organizației,
- denumite în continuare organizațiile sindicale semnatare.

(2) Părțile recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă.

Conform cu originalul.
Mihai

ART. 2

Noțiuni privitoare la prezentul contract:

- a) prin sistemul administrației penitenciare se înțelege Administrația Națională a Penitenciarelor și unitățile subordonate;
- b) prin angajator se înțelege Administrația Națională a Penitenciarelor și unitățile subordonate;
- c) prin salariat se înțelege orice persoană care este angajată ca personal contractual, desfășurându-și activitatea în sistemul administrației penitenciare;
- d) prin ordonator principal de credite se înțelege ministrul justiției sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;
- e) prin ordonator secundar de credite se înțelege directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;
- f) prin ordonator terțiar de credite se înțelege directorul unității subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate.

ART. 3

(1) Prezentul CCM cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(4) Părțile se obligă să colaboreze pe principiul bunei credințe la elaborarea și modificarea acestui contract și să aducă la cunoștința celor pe care îi reprezintă prevederile prezentului CCM.

ART. 4

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

ART. 5

(1) Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de 12 luni.

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

ART. 6

(1) Clauzele CCM pot fi modificate în urma negocierilor declanșate la solicitarea oricărei dintre părți.

(2) Cererea de modificare se aduce, în scris, la cunoștința celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și va conține motivele care determină modificarea și propunerile concrete în acest sens.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(4) Negocierea cu privire la modificare nu va începe mai devreme de 48 de ore și nici mai târziu de 10 zile de la data stabilită la alin. (2).



ART. 7

(1) Organizațiile sindicale semnatare se angajează ca, în perioada valabilității CCM precum și în perioada negocierilor clauzelor CCM, să nu declanșeze forme de protest decât cu înștiințarea prealabilă a angajatorului și a Ministerului Justiției.

(2) Organizațiile sindicale semnatare vor aduce, în scris, la cunoștința angajatorului și a Ministerului Justiției, cu cel puțin 48 de ore înainte de data propusă pentru declanșarea protestelor, motivele care determină luarea acestor măsuri și propunerile concrete de soluționare.

(3) Angajatorul, organizațiile sindicale semnatare și Ministerul Justiției (dacă este cazul) vor lua măsurile necesare pentru soluționarea pe cale amiabilă a tuturor divergențelor, în termenul prevăzut la alin. (2), în vederea prevenirii declanșării formelor de protest.

(4) În timpul declanșării formelor de protest în condițiile alin. 1 și 2 se vor asigura serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

ART. 8

(1) Suspendarea prezentului contract are loc numai prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege.

(2) Încetarea prezentului contract poate avea loc în condițiile prevăzute de lege.

ART. 9

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin alte reglementări legale, acestea se vor aplica în mod corespunzător.

(2) Ministerul Justiției și Administrația Națională a Penitenciarelor, în perioada de aplicare a prezentului contract, vor consulta organizațiile sindicale semnatare în toate cazurile în care se inițiază proiecte de acte normative ce privesc raporturile de muncă prevăzute de acest contract.

ART. 10

(1) La solicitarea organizațiilor sindicale semnatare, semestrial, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acestora și reprezentanți ai Ministerului Justiției și/sau ai angajatorilor.

(2) Ministerul Justiției și angajatorii se obligă ca, la solicitarea organizațiilor sindicale semnatare, să analizeze și să discute problemele care necesită o soluționare urgentă, să manifeste disponibilitate în acest sens, urmând a se stabili, de comun acord, o dată la care vor avea loc discuțiile, însă, cel mai târziu, în termen de 7 zile lucrătoare de la data solicitării.

CAPITOLUL 2

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 11

(1) Pentru salariații încadrați cu normă întreagă, 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.

(2) În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi.

(2) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de ordine interioară al angajatorului.

(3) Salariații au dreptul la pauză de masă de 30 de minute care se include în programul zilnic de lucru.

ART. 12

(1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă,



sâmbăta și duminica.

(2) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
 - prima și a doua zi de Paști;
 - 1 mai;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (3) Ziua de 29 iunie este considerată zi liberă plătită.

ART. 13

(1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către salariații încadrați în funcții de execuție sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) În cazul în care munca prestată peste durata normală a timpului de lucru nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, conform alin. (1), aceasta se plătește în luna următoare, cu un spor de 75% aplicat la salariul de bază.

(3) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru și sporul prevăzute la alin. (2) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative, potrivit legii.

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

(5) Prevederile alin. (1) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumulul de funcții în aceeași unitate, la funcția cumulată.

ART. 14

(1) Munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(2) Potrivit prevederilor art. 7 din Legea nr. 283/2011, în anul 2012, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător.

ART. 15

Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele luate 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. 16

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

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

CAPITOLUL 3 SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

ART. 17

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) La nivelul sistemului administrației penitenciare, în funcție de condițiile concrete, vor fi luate de către angajator, de comun acord cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare, măsurile necesare de ameliorare a condițiilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare.

ART. 18

(1) Angajatorul are obligația să creeze toate condițiile necesare în vederea asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Salariații au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, scop în care sunt obligați să respecte Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în munca, HGR nr. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a legii susmenționate, precum și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens de către administrație în domeniul securității muncii.

(3) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă ale personalului, angajatorul se obligă să constituie un fond de 15% din bugetul anual al A.N.P., în condițiile legii.

(4) Cheltuirea fondului prevăzut la alin. (3) urmărește ca principale obiective:

- a) amenajarea corespunzătoare a spațiilor de lucru în care își desfășoară activitatea personalul cu prioritate în zonele în care nu s-au mai efectuat lucrări de reparații sau investiții;
- b) amenajarea sau construirea unor spații corespunzătoare pentru servirea mesei, vestiare, dușuri, depozitare bunuri personale;
- c) amenajarea unor spații pentru efectuarea de activități sportive;
- d) amenajarea unor spații pentru derularea corespunzătoare a activităților de formare profesională.

(5) Angajatorul, împreună cu organizațiile semnatare, identifică unitățile care necesită de urgență o îmbunătățire a condițiilor de muncă.

ART. 19

(1) La nivelul unităților din sistemul administrației penitenciare se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă (CSSM), cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de legislația în vigoare.

(3) Activitatea CSSM se desfășoară în baza reglementărilor în vigoare și a regulamentului propriu aprobat prin decizia angajatorului în termen de 60 de zile de la data înregistrării prezentului contract.

ART. 20

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive sau altele asemenea, salariații au dreptul, în condițiile legii, la sporuri, durată redusă a timpului de lucru sau concedii suplimentare, alimentație de protecție, astfel cum acestea sunt prevăzute de dispozițiile legale aplicabile fiecărei categorii de personal.

(2) Angajatorul dispune măsurile necesare pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.



ART. 21

Comitetul de sănătate și securitate în muncă urmărește aplicarea măsurilor de securitate a muncii în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă.

ART. 22

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe minime:

a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;

b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

c) asigurarea condițiilor de mediu a spațiilor de lucru - iluminat, zgomot, temperatură, viteza curentilor de aer;

d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători etc.), astfel încât acestea să asigure condiții corespunzătoare conform reglementărilor europene obligatorii în domeniu.

(2) Angajatorul se obligă ca, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsurile pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme.

ART. 23

(1) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății salariaților în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

(2) Angajatorul organizează potrivit legii, examinarea medicală periodică anuală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se suportă conform legii.

ART. 24

Angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariaței care anunță că este însărcinată, precum și al salariaței care alăptează, și să le informeze cu privire la acestea.

ART. 25

Pe baza recomandărilor medicului de medicina muncii, angajatorul asigură trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și posturile vacante disponibile.

ART. 26

Angajatorul comunică, la solicitarea organizațiilor sindicale semnatare, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

ART. 27

(1) Angajatorul are obligația de a asigura echipamentul de lucru și/sau echipamentul individual de protecție corespunzătoare fiecărui loc de muncă conform prevederilor legale.

(2) Contravaloarea echipamentului de lucru și/sau echipamentului individual de protecție se suportă integral de angajator.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, conducerea unității cere o anumită vestimentație specială (uniforma de serviciu), ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

(4) Durata de folosire a echipamentul de lucru și cel de protecție se stabili prin ordin al ministrului justiției în funcție de natura activității și de reglementările în vigoare privind securitatea muncii.

(5) Orice propunere de modificare legislativă privind ținuta vestimentară a personalului stabilită prin acte normative va fi întocmită numai cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare.

CAPITOLUL 4 SALARIZAREA

Art. 28

Salarizarea personalului contractual se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare, potrivit regimului juridic aplicabil fiecărei categorii socio-profesionale.

CAPITOLUL 5 CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 29

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

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

ART. 30

(1) Încheierea CIM se face pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, CIM se pot încheia și pe durata determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(3) Conținutul CIM este cel stabilit conform legii.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

ART. 31

(1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) Modificarea CIM se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 32

Executarea, suspendarea și închiderea CIM au loc în condițiile prevăzute de Codul muncii.

ART. 33

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

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

ART. 34

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

ART. 35

Concedierea salariaților se poate realiza numai cu respectarea prevederilor Secțiunilor 2-6 din Legea nr. 53/2003 –Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 36

(1) În situația în care se efectuează concedieri colective, salariații în cauză beneficiază de plăți compensatorii prevăzute de lege.

ART. 37

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

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

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

(3) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, decizia cu privire la concediere va fi luată cu consultarea organizațiilor sindicale.

ART. 38

(1) Unitatea care își reia activitățile a căror încetare a dus la concedieri colective, într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului are obligația să înștiințeze, în scris, despre aceasta organizațiile sindicale semnatare 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.

ART. 39

(1) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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



CAPITOLUL 6 **FORMAREA PROFESIONALĂ**

ART. 40

(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 și formarea profesională continuă, organizate la nivelul angajatorului, cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între organizațiile sindicale semnatare și angajator.

(3) Părțile convin să participe la elaborarea și utilizarea, pentru ramura lor de activitate, a sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupaționale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a salariaților, inclusiv a reprezentanților aleși în organele de conducere sindicale, suspendați pe perioada mandatului.

(5) 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".

(6) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, precum și toate cursurile de inițiere, perfecționare și specializare ce privesc personalul contractual al unității.

ART. 41

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

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

(3) În vederea respectării legislației specifice, pentru a obține numărul de credite necesar exercitării profesiei în cadrul sistemului administrației penitenciare, precum și ca urmare a nevoilor sistemului administrației penitenciare, angajatorul asigură, cu avizul organizațiilor sindicale semnatare, pe cheltuiala sa, participarea salariaților la diferite forme de formare profesională. Timpul alocat obținerii numărului de credite necesar exercitării profesiei în cadrul sistemului administrației penitenciare este considerat ca fiind efectuat în program normal de lucru.

(4) Din fondul pentru formarea profesională prevăzut în „Acordul colectiv privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici cu statut special” se finanțează și programele de perfecționare profesională continuă pentru personalul contractual, proporțional cu numărul de angajați.

CAPITOLUL 7

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ART. 42

(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. 43

(1) Angajatorul invită reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare să participe la ședințele sale, în condițiile prevăzute de lege. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(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.

ART. 44

(1) La solicitare, angajatorul pune la dispoziția organizațiilor sindicale semnatare ori asigură acestora accesul la informațiile și documentele necesare, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizațiilor sindicale în timpul programului de lucru, a căror durată nu poate fi mai mare de 5 ore lunar (timp plătit).

(3) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale pot desfășura activități sindicale în timpul programului de lucru, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Durata activităților sindicale desfășurate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 36 de ore lunar/unitate/organație (timp plătit).

(4) Solicitarea referitoare la organizarea întâlnirilor în timpul de lucru desfășurate conform alin. (2) și (3) se înaintează în scris la conducerea unității cu cel puțin 2 zile înainte.

ART. 45

(1) Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale reprezentative vor asigura, gratuit, în conformitate cu prevederile legale și în limita posibilităților, spațiul adecvat necesar desfășurării activităților prevăzute de lege.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, poate fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat, cu acordul angajatorului.

(3) La cerere, autovehiculele din dotarea angajatorului pot fi utilizate, sub forma prestațiilor de servicii, pentru efectuarea unor activități derulate de organizațiile sindicale semnatare, în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

ART. 46

La cererea organizațiilor sindicale semnatare, angajatorul reține și virează sindicatelor cotizația de membru de sindicat, pe baza accordului expres manifestat în cuprinsul cererii de membru, pe statele lunare de plată a salariilor. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, potrivit prevederilor legale în vigoare.

ART. 47

(1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea acestuia, personalului contractual care face parte din organele de conducere ale sindicatelor semnatare nu i se poate modifica și nu îl poate înceta contractul individual de muncă pentru motive neimputabile.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau încetarea contractului individual de muncă, atât reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale semnatare, cât și membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.



ART. 48

(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, organizațiile sindicale semnatare 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. 49

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

CAPITOLUL 8 DISPOZIȚII FINALE

ART. 50

În CIM nu vor fi prevăzute clauze contrare prezentului CCM și legislației specifice.

ART. 51

Prezentul CCM se încheie în 4 (patru) exemplare originale și produce efecte în termen de 10 zile calendaristice de la data înregistrării lui, în condițiile prevăzute de art. 144 din Legea nr.62/2011- Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare.

Ştefan TEOROC Președinte Federatia Sindicatelor din Administrația Publică PUBLISIND	Florin ȘCHIOPU Vicepreședinte Federatia Sindicatelor din Administrația Națională a Penitenciarelor	Comisar șef Marian DOBRICĂ Director General al Administrației Naționale a Penitenciarelor	Pentru ministrul justiției Maria Mona PIVNICERU, semnează Alexandra-Mihaela SINC, secretar general
--	--	--	---

