



Nr. 4051 din 29.08.2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

- Legii dialogului social nr. 367/2022, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- Legii-cadru nr. 153/2017, actualizată 2024 cu modificările și completările ulterioare, privind salarizarea personalului din fonduri publice;
- Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată și actualizată 2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Procesului-Verbal de negociere nr. 1 – 3264/01.07.2024 și Procesului-Verbal de negociere nr.2 - 3714/08.08.2024, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

Școala Populară de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu, cu sediul în municipiul Târgu Jiu, str. 11 iunie 1484 nr. 87, reprezentată legal de dl Bratu Alexandru - manager, în calitate de *angajator*;

Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu, reprezentați prin dna Simcea Elena-Minodora, prin dna Alionescu Anamaria și Sarcină Carmen Felicia, aleși și mandatați de salariații școlii pentru a le promova și apăra interesele, în Adunarea Generală a salariaților, conform Procesului-Verbal 2081 din

24.04.2024, numiți în continuare *salariați*, încheie prezentul **Contract colectiv de muncă**, denumit în continuare Contract colectiv.

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea clauzelor privind condițiile de muncă, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, prevenirea, limitarea și eliminarea conflictelor de muncă conflictelor colective de muncă și preîntâmpinarea declanșării grevelor, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru și formarea profesională.

Contractul colectiv produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați cu contract de muncă în cadrul Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu.

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 nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Prin prezentul Contract colectiv pe o perioadă de 2 ani și produce efecte pentru toți salariații din unitate, începând cu data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj.

(2) Dacă nici una dintre părți nu notifică în scris celeilalte părți manifestarea unilaterală de voință în sensul denunțării prezentului Contract cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, acesta se consideră prelungit de drept pe o durată egală cu durata inițială.

(3) Executarea Contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art.3. (1) Clauzele Contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Orice solicitare de modificare va face obiectul unei negocieri.

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, instituției la care se păstrează și fac obiectul unui act adițional ce va fi semnat de părțile contractante. Acestea vor produce efecte de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării Contractului colectiv, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4 (1) Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă produc efecte, pentru persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă în cadrul Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu.

(2) Raporturile de muncă se bazează pe respectarea legii cu bună credință.

(3) Suspendarea și încetarea Contractului colectiv are loc în condițiile legii.

Art. 5. (1) Toți salariații instituției beneficiază de condiții adecvate de muncă, fiindu-le respectată demnitatea, fără nici o discriminare, directă sau indirectă.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contractul colectiv.

Art.6. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a Contractului colectiv privind relațiile de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art.7. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract colectiv, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.8. (1) Aplicarea prevederilor Contractului colectiv se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art.9. Prevederile prezentului Contract colectiv la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art.10. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de instituție.

(2) Angajatorul și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art.11. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.12. La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

Capitolul II

Secțiunea I. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 13. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 14. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 15. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul de ordine interioară, conform prevederilor legale.

(2) La cererea salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituției, în condițiile legii.

Art. 16. (1) Părțile contractante pot negocia un program flexibil de lucru și modalitățile de aplicare a acestuia, în toate cazurile în care se dovedește necesar.

(2) Stabilirea unui program flexibil de lucru nu afectează drepturile stabilite în prezentul Contract colectiv de muncă.

(3) Pentru personalul administrativ programul de lucru se desfășoară în zilele de luni, marți intervalul orar 08-17:00, miercuri, joi în intervalul orar 08-16:00, iar vineri în intervalul orar 08-14, fără pauze de masă.

(4) Pentru personalul de instruire și personalul auxiliar, este conform contractului individual de muncă, ce poate fi cu normă întreagă sau timp parțial de muncă, fracțiunile de normă specificându-se în contract. Personalul de instruire și personalul auxiliar își stabilește orarul zilnic, de comun acord cu elevii în funcție de disponibilitatea acestora.

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

(6) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este uniformă, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art. 17. (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite în

Regulamentul Intern al Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu, aprobat prin dispoziția managerului.

(2) Pentru asigurarea accesului cursanților la serviciile Școlii Populare de Artă Târgu Jiu, programul de lucru cu publicul pentru personalul administrativ, de la sediul central se desfășoară conform Art. 16 alin (3), pentru personalul de instruire și personalul auxiliar de la sediul central și la filiale, cursurile se desfășoară între 8.00-20.30, în funcție de programările făcute de instructorii instituției, iar pentru personalul artistic și tehnic din cadrul Teatrului de păpuși programul de lucru se desfășoară conform Art. 16 alin (5).

Art. 18. (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru stabilit în instituție, de către salariații încadrați în funcții de execuție sau de conducere, la dispoziția conducătorului instituției sau a șefului de compartiment, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, cu aprobarea scrisă a conducătorului instituției sau a șefului de compartiment, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai cu acordul salariatului, prin dispoziția/convocare prealabilă a conducătorului instituției.

(3) În perioada aplicării prezentului acord, munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată de personalul contractual în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (3), munca suplimentară va fi plătită în luna următoare, conform prevederilor legale.

Art. 19. (1) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare, numai la dispoziția conducătorului instituției, fără a se depăși 360 de ore anual.

Art. 20. (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în

vârstă de până la 2 (doi) ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului, fără să le fie afectate veniturile salariale și vechimea în muncă.

(2) Conform *Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției*, cel care poate intra în concediul de acomodare este adoptatorul. Oricare dintre soții familiei adoptatoare, dacă realizează venituri supuse impozitului pe venit.

(3) La cerera lor, salariații care au copii până la clasa a IV-a inclusiv, pot solicita un program flexibil de lucru, cu alte ore de începere și terminare a programului.

Secțiunea II. MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 21. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază 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.

(3) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute de legislația în vigoare.

Art.19. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, 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) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Secțiunea III. CONCEDII, ALTE CONCEDII ȘI ZILE LIBERE PLĂTIT

Art. 22. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);
- Unirea Principalelor Romane (24 ianuarie);
- Vinerea Mare;
- Prima zi și a doua zi de Paști;
- Ziua Internațională a Muncii (1 Mai);
- Ziua Copilului (1 Iunie);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Sf. Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României (30 noiembrie);
- Ziua Națională a României (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Crăciun (25-26 decembrie);

• Pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoane aparținând acestora – 2 zile;

- Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Salariații care donează sânge au dreptul, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, la o zi liberă de la locul de muncă.

(5) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 23. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, iar durata acestuia este cea prevăzută de lege, după cum urmează:

- Până la 10 ani vechime = 21 zile lucrătoare;
- Peste 10 ani vechime = 25 zile lucrătoare.

(3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția

ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

(4) Concediul de odihnă pentru angajații cu contract parțial de muncă, se acordă proporțional cu durata contractului individual de muncă adică 15 zile pentru cei cu mai puțin de 10 ani vechime, 18 zile pentru cei cu mai mult de 10 ani vechime, conform HG 250/1992.

(5) Efectuarea concediului de odihnă anual plătit, este obligatorie atât din partea salariaților, cât și din partea conducerii Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu și nu poate constitui obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(6) 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, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(8) Salariații încadrați în grade de handicap, precum și pentru cei care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare plătite.

(9) Efectuarea concediului suplimentar se va face obligatoriu în cursul anului calendaristic pentru care se acordă.

(10) Locurile de muncă cu condiții grele, periculoase sau vătămătoare, vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare prin expertizare a condițiilor de muncă, efectuate de Direcția de Sănătate Publică.

(11) Salariații care au concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani, au dreptul la concediu de odihnă proporțional cu perioada din an lucrată.

Art. 24. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(2) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(3) Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu poate rechema salariatul din concediul de odihnă pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(4) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat cu aprobarea conducerii atunci când salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat, în condiții incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen.

Art. 25. (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor.

(2) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, cu recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, va beneficia de concediu de odihnă în perioada în care are bilet, indiferent de programarea concediului, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

(3) În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art. 25. (1) La plecarea în concediu, salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către instituție cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(3) Dacă în perioada fracțiunii obligatorii de 15 zile lucrătoare intervine una din cauzele prevăzute la art. 24 alin. (3, 4, 5, 6) din prezentul Contract colectiv, salariatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

Art. 26. Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu are obligația să ia toate măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă la care au dreptul.

Art. 27. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art. 28. (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- nașterea sau căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile;
- decesul soțului/socrilor sau al unei rude până la gradul II a salariatului – 3 zile;
- control medical anual - 1 zi lucrătoare;
- donatorii de sânge - conform legii;
- la schimbarea locului de muncă, în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile;
- alte situații prevăzute de actele normative în vigoare.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea scrisă a salariatului către conducerea instituției.

Art. 29. Zilele de sărbători legale și de repaus, în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, stabilite în conformitate cu prevederile legale, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Secțiunea IV. CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ, ÎNVOIRI

Art. 30. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual cu aprobarea prealabilă a managerului, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenelor 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) prezentarea 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 până la 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/soției ori a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte) pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, 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 o durată ce nu poate depăși 1 (un) an.

Art. 31. Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat, contractul individual de muncă fiind suspendat.

Art. 32. (1) Învoirile din timpul programului de lucru se fac cu bilete de voie, pe bază de cerere scrisă a salariatului. În cerere se vor menționa orele de învoire și data la

care orele respective se vor recupera.

(2) Biletul de voie se întocmește în dublu exemplar, ambele exemplare fiind semnate de șeful ierarhic; exemplarul 1 rămâne la compartimentul resurse-umane, exemplarul 2 se înmânează salariatului.

(3) Într-o lună calendaristică sunt permise maximum 4 învoiuri a câte 2 ore.

(4) Învoirea se poate acorda și pentru 1 zi întreagă, cu posibilitate de recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite. În caz de nerecuperare, ziua învoită nu se plătește.

Capitolul III.

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 33. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat al Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu, are dreptul la un salariu exprimat în lei.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.

Art. 34. (1) Drepturile salariale ale angajaților Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu se acordă potrivit legislației în vigoare, se stabilesc în conformitate cu prevederile legilor în vigoare privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru munca prestată, personalul contractual din cadrul Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu au dreptul la un salariu de bază, corespunzător gradului/treptei și gradației, așa cum sunt ierarhizate în nomenclatorul funcțiilor pentru instituțiile publice.

(3) Școala Populară de Artă Târgu Jiu în calitate de angajator, se va ocupa de calcularea, reținerea și plata contribuțiilor către stat.

Art. 35. Salariații Școlii Populare de Artă vor beneficia de sporuri, premii, stimulente, alte drepturi în bani, precum și de eventualele majorări salariale, acordate conform legii.

Art. 36. Salariatul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, cât și salariatul ale cărui raporturi de muncă au fost suspendate din alte cauze, la reluarea activității, își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării și beneficiază de salariul aferent gradului sau treptei profesionale.

Art. 37. (1) Salariul se plătește lunar, la data de 10 ale lunii pentru luna anterioară.

(2) Plata salariului se va face prin virament bancar și prin casieria instituției.

(5) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe sau prin hotărâri ale Guvernului României.

(6) Personalul contractual va primi, în condițiile Legii nr. 153/2017, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu respectarea prevederilor legale aflate în vigoare.

(7) Personalul contractual va primi, în condițiile Legii nr. 153/2017, începând cu data de 1 ianuarie 2023, o indemnizație de vacanță la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic, cu respectarea prevederilor legale aflate în vigoare.

(8) Personalul contractual va primi, în condițiile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare, în următoarea perioadă începând cu data înregistrării

prezentului acord, o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere, valoarea ei fiind conformă cu prevederile legale, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate de Consiliul Județean.

Art. 38. Avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție în gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se face conform legislației în vigoare.

Art. 39. (1) Personalul contractual beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc conform legislației în domeniu.

(4) Personalul contractual al Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu beneficiază de premii de excelență, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, după consultarea reprezentanților salariaților și cu respectarea prevederilor legale privind acordarea acestui drept.

Art. 40. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Capitolul IV.

OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I. Obligațiile salariaților

Art. 41. Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu au obligația să respecte secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției, să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și realizării obiectivelor Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art. 42. Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în fișa postului și în Regulamentul Intern de Organizare și Funcționare.

Art. 43. Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu au obligația, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să fie imparțiali în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru.

Art. 44. Toți salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspund de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcțiile deținute, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.

Art. 45. (1) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

(2) Salariatul este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici, în conformitate cu fișa postului și atribuțiilor ce le revin din funcțiile deținute.

(3) Dacă dispoziția primită este vădit ilegală, salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic.

Art. 46 (1) Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu au obligația să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care au luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, cu excepția informațiilor publice.

(2) Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu sunt obligați să respecte prevederile Legii nr. 677/2001, cu modificările și completările ulterioare, pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

Art. 47 Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile

legii.

Art. 48. Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic și fișei postului.

Art. 49 Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 50 (1) Este interzisă salariaților Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori pentru altul.

(2) Salariații au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților funcțiilor pe care le dețin, stabilite potrivit legii.

Art. 51 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, salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu se obligă să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită al personalului contractual.

(3) Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu sunt obligați să cunoască și să respecte Codul de conduită etică al personalului existent la nivelul instituției destinat asigurării relației cu publicul, și anume:

a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;

b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;

c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;

d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;

e) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;

f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;

g) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

Art. 52. (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu, 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 serviciu ori de încetare a raportului de serviciu și sancțiuni în conformitate cu prevederile legale în vigoare,.

(2) Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea prealabilă și la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

Secțiunea II. Obligațiile angajatorului

Art. 53. 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 condițiile tehnice și organizatorice necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

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 contractul individual de muncă și din Contractul colectiv de muncă;

e) să consulte Adunarea Generală a salariaților în probleme susceptibile să

afecteze drepturile și interesele acestora;

f) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;

g) să prevadă în buget sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale care reglementează pregătirea și formarea profesională;

h) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicina muncii), dacă este posibil;

i) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează.

Capitolul V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ ȘI MĂSURI DE PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Secțiunea I. CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Art. 54 Părțile contractante se obligă să depună toate eforturile necesare pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având ca scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art. 55 (1) Angajatorul are obligația, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de specificul activității, cu repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către angajați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă.

(2) Angajatorul va asigura întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, aer condiționat.



Art. 56 (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de angajați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.

(5) Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar angajații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 57. În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, angajatorul își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- a) dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat;

- b) asigurarea unui microclimat firesc și natural, în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp;
- c) asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
- d) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
- e) să acorde apă, minerală sau plată, în perioade cu temperaturi ridicate și indice de disconfort termic;
- f) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități;
- g) acordarea de materiale igienico-sanitare de unică folosință;
- h) decontarea transportului în interes de serviciu;
- i) instruirea periodică a fiecărui lucrător de către conducătorii direcți;
- j) informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea salariaților;
- k) acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă conform legislației în vigoare.

Secțiunea II. MĂSURI DE PROTECȚIA MUNCII

Art. 58 Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul de cheltuieli, sumele necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

Art. 59 Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea.

Art. 60 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost

respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă procesul-verbal care constată accidentul de muncă.

(2) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 61 În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii, dar și de alte acte normative în doemniu.

Art. 62 Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.

Art. 63 (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție a muncii specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul instituției vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 64 (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție pentru categoriile de personal contractual care necesită acestea conform legii se suportă integral de angajator.

(2) La nivelul instituției se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vedere luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Secțiunea III. ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Art. 65 (1) Părțile prezentului Contract colectiv convin că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de angajați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitatea și sănătatea în muncă nr. 319/2006, precum și în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

Art. 66 Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul sănătății și securității în muncă. Instruire se realizează periodic, prin modalități specifice.

Art. 67 Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art. 68 (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea în muncă a salariaților.

(2) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

(3) Școala Populară de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu corespunzător în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou.

d) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale și a sobelor, precum și curățarea acestora;

e) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.

f) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecție a muncii în vigoare.

g) să asigure și să verifice cunoașterea și aplicarea de către toți salariații, a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorul desemnat;

h) să stabilească prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

i) să angajeze persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic, ulterior angajării;

j) să asigure vaccinarea salariaților împotriva epidemiilor și epizotilor, în cazul în care sunt declarate oficial.

Art. 69 Salariații Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu beneficiază de serviciile medicale ale unui cabinet de medicina muncii pentru efectuarea controlului medical anual, cheltuielile fiind suportate de angajator.

Art. 70 (1) Școala Populară de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru angajați.

Art. 71. Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj, cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică și va asigura prezența unui agent de pază și ordine publică în timpul orelor de lucru.

Art. 72. (1) Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii, specifice activității prestate;

b) 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;

c) să utilizeze mijloace de protecția muncii din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp șeful direct, administratorul sau serviciul de pompieri dacă observă o defecțiune la instalația electrică, la gaze sau orice defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative

speciale;

f) să anunțe șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art. 73 (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă determinată sau nedeterminată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul Adunării Generale a salariaților.

(2) Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă sau într-o funcție echivalentă.

(3) Conducătorul Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși,, Târgu Jiu va asigura fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare, ale H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare și cu consultarea reprezentanților salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

SECȚIUNEA IV. Măsurile de protecție socială și protecția femeilor

Art. 74. Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 75. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.

Art. 76. Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal, concediu pentru

creșterea copilului, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav și alte concedii, acordate în condițiile legii.

Art. 77. (1) Femeile gravide, începând cu luna a V-a nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu 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, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art. 78. Reîncadrarea salariatului după încetarea perioadei de suspendare a contractului de muncă pentru creșterea copilului, se va face pe același post.

Art. 79. Salariatele Școlii Populare de Artă beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul VI **ANGAJAREA, ÎNCADRAREA ȘI PREGĂTIREA PROFESIONALĂA** **ANGAJAȚILOR**

Secțiunea I. FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 80 (1) Părțile contractante sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității Școlii Populare de Artă.

(2) Angajatorul va asigura participarea salariaților la cursuri de formare profesională.

Art. 81 (1) Formarea profesională a personalului contractual, are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile legii;

b) prin sintagma „formare profesională continuă” se înțelege orice procedură prin care salariatul își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematică generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă vor cuprinde și teme specifice domeniului de activitate, convenite între reprezentanții salariaților și instituție.

Art. 82. (1) Angajatorul recunoaște rolul salariaților în activitatea de pregătire profesională prin implicarea activă a acestora în activitatea de pregătire, atât prin identificarea temelor necesare pregătirii profesionale, cât și prin desemnarea de comun acord a grupelor de salariați care vor beneficia de programul de pregătire profesională.

(2) Cursurile de formare profesională vor cuprinde teme specifice domeniului de activitate, convenite între salariați și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității formării profesionale a tuturor salariaților, prevăzându-se în buget sumele necesare acoperirii cheltuielilor cu formarea profesională.

Art. 83. Conducerea instituției se va preocupa permanent de eficientizarea formării profesionale a personalului contractual prin identificarea celor mai avantajoase oferte de pregătire și formare profesională.

Art. 84. Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională vor fi prevăzute obligatoriu în bugetul de cheltuieli al instituției.

Art. 85 (1) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de personal contractual. Instituția va asigura participarea acestora la cursuri de perfecționare sau stagii de formare profesională, conform legii.

(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa conducerii instituției, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către instituție, în condițiile legii.

(3) În cazul în care personalul contractual este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate (parțială sau totală pe o perioadă de maxim 30 de zile, într-un an calendaristic), angajatorul va analiza dacă este

necesară activității acestuia și va decide dacă se va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(4) Personalul contractual care își continuă studiile în vederea promovării în clasă beneficiază de concedii de studii potrivit legii, în limita a 30 de zile lucrătoare anual, în cazul în care angajatorul apreciază că studiile sunt utile instituției.

Art. 86 La nivelul Școlii Populare de Arte „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu se va elabora anual planul de formare profesională continuă cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art. 87 (1) Programele anuale vor fi adoptate ținând cont de Planul anual de formare profesională a personalului propriu, întocmit de Compartimentul Financiar-contabil, administrativ și resurse Umane, astfel încât să fie asigurată utilizarea eficientă a bugetului stabilit pentru instruire.

(2) La stabilirea programelor de perfecționare profesională se pot utiliza date 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.

Secțiunea II. ANGAJARE, ÎNCADRARE

Art. 88 (1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen, pe baza criteriilor de selecție stabilite prin regulament de către ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului și în conformitate cu prevederile legale.

(2) Angajarea personalului contractual în instituție se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminare pe bază de 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.

Art. 89 Poate ocupa un post în cadrul Școlii Populare de Artă, persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de 18 ani împliniți.
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare, atestată pe baza examenului medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru ocuparea postului;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea postului;
- h) nu a fost condamnată pentru fapte care ar face-o incompatibilă cu funcția pentru care candidează, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea .

Art. 90 (1) Numirea în funcție se face prin act administrativ emis de conducătorul instituției.

(2) Actul administrativ de numire se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte prin grija celui care angajează, și cuprinde temeiul legal al numirii, numele salariatului, denumirea funcției, data de la care urmează să exercite funcția, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității.

Art. 91 (1) Raporturile de muncă se nasc și se exercită pe baza contractului individual de muncă.

(2) Fișa postului aferentă funcției este anexă a contractului individual de muncă.

Art. 92 Modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă se face în conformitate cu prevederile Codului muncii.

Art. 93 Selectarea personalului în vederea angajării, numirea în funcții de execuție și în funcții de conducere, evaluarea, avansarea și promovarea salariaților, se va face în conformitate cu prevederile legale privind personalul contractual.

Art. 94 (1) Pentru activitatea desfășurată, salariații au dreptul la un salariu de bază în lei, corespunzător gradului sau funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legile în

vigoare.

(2) Pe lângă salariul de bază, salariații vor beneficia și de alte sporuri, compensații, premii și indemnizații, în conformitate cu legile în vigoare.

(3) La salariul de bază se vor aplica majorările stabilite de lege.

Capitolul VII. EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 95 Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților este reglementată prin Regulamentul aprobat de Președintele Consiliului Județean Gorj.

Art. 96 Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității salariaților, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Art. 97 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se realizează de către evaluator.

(2) Are calitate de evaluator:

a) pentru salariatul aflat într-o funcție de execuție, persoana aflată în funcția de conducere care coordonează compartimentul în cadrul căruia acesta își desfășoară activitatea;

b) pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere, persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a instituției publice.

Art. 98 (1) Activitatea profesională se apreciază **anual**, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

(2) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea.

(3) Evaluarea personalului se realizează în perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 30 aprilie a anului următor pentru care se face evaluarea.

Art. 99 (1) În mod excepțional, evaluarea performanțelor profesionale individuale

ale salariaților se face și în cursul perioadei evaluate, în cazurile prevăzute de Regulamentul aprobat de Președintele Consiliului Județean Gorj.

(2) Sunt exceptați de la evaluarea anuală salariații care ocupă funcția de debutant și care sunt evaluați la sfârșitul perioadei de debut.

Art. 100 (1) Rezultatele evaluării sunt consemnate în fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, calificativul final fiind stabilit pe baza notelor/punctelor acordate fiecărui criteriu.

(2) Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, se aduce la cunoștința fiecărui salariat.

(3) Salariatul nemulțumit de rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii.

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 101 (1) Regulamentul Intern se întocmește de către angajator, cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Regulamentul Intern este adus la cunoștința salariaților Școlii Populare de Artă Gorj, prin grija angajatorului, prin afișare la sediul instituției.

(3) Orice modificare intervenită în conținutul Regulamentului Intern, este supusă procedurilor de informare prevăzute la aliniatul de mai sus.

Art. 102 (1) 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.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul individual de muncă, dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 103 (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea în funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 – 3 luni cu 5 – 10 %;

d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10 %;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului, emisă în formă scrisă.

Art. 104 Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 81 alin.(1) lit.a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 105 (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 106 (1) Angajatorul și salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, 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 părților contractante sunt cele prevăzute de lege.

Art. 107 Încălcarea de către salariați, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu, atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

Art. 108 Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea,

suspendarea și încetarea raportului de muncă sau a contractului individual de muncă vor fi soluționate de instanțele competente.

Capitolul IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 109 (1) Conducătorul instituției recunosc libera exercitare a libertății de opinie a personalului contractual în conformitate cu normele legale interne, convențiile internaționale precum și cu prevederile prezentului Contract colectiv de muncă.

(2) Pentru reprezentanții salariaților se stabilește un număr de 8 ore lunar, în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, fără a le fi afectate drepturile salariale și vechimea în muncă.

Art. 110 Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de cheltuieli al Școlii Populare de Artă Tg- Jiu, aprobat de Consiliul Județean Gorj prin hotărâre.

Art. 111 Conflictele ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă, iar când aceasta nu este posibilă pe cale judecătorească, potrivit legii.

Art. 112 Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la sediul instituției și intră în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj.

Art. 113 Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost încheiat azi, 29.08.2024 în 3 (trei)exemplare. Câte unul pentru partile semnatare, plus unul pentru depozitar.

ȘCOALA POPULARĂ DE ARTE
„COSTANTIN BRÂNCUȘI TÂRGU JIU
MANAGER,

BRATIU ALEXANDRU CIPRIAN

REPREZENTANT SALARIAȚI,
SIMCEA ELENA-MINODORA