



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 20234

Nr.18216/31.07.2019

Către: **CURTEA DE APEL CONSTANTA**

Constanta, str.Traian nr.35C

Federatia PUBLISIND (in baza mandatului acordat de Sindicatul National al Grefei Judiciare Dicasterial)

Bucuresti, Sector 1, Piata Walter Maracineanu nr.1-3, et.2, cam.201-203A

Ref: **Contract colectiv de munca valabil in perioada 31.07.2019-31.07.2021**

Urmare a cererii dumneavoastra nr.1679/24.07.2019 înregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta cu nr.17936/26.07.2019 cu privire la solicitarea înregistrării contractului colectiv de munca încheiat între CURTEA DE APEL CONSTANTA și Federatia PUBLISIND în baza mandatului acordat de Sindicatul Național al Grefei Judiciare Dicasterial, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Munca Constanta la nr.616 din data de 31.07.2019.

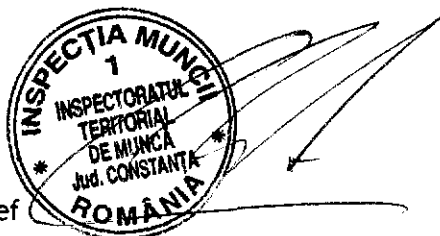
Va rugam sa aveti in vedere ca in conformitate cu prevederile art.138 alin.(4) din Legea nr.62/2011 - Legea dialogului social - "Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate".

Cu stima,

Eugen Bola

Inspector Sef

Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta



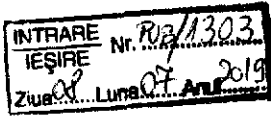
Gabriel Ionita

Inspector Sef Adjunct Relatii de Munca

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

str. Decebal nr.13C, Constanta, jud. Constanta
Tel.: +4 0241 69 39 51; Fax: +4 0241 69 43 17
itmconstant@itmconstant.ro
www.itmconstant.ro | www.romania2019.eu

Contractul colectiv de muncă
al personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual
din cadrul Curții de Apel Constanța și instanțelor aflate în circumscripția acesteia



CURTEA DE APPEL CONSTANȚA
Cif. Telex Nr. 333
Nr. 3196 / 16 / Data 10.07.2019

CAPITOLUL 1
Dispoziții generale

ART. 1

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

- a) Curtea de Apel Constanța - reprezentată de președintele în exercițiu;
- b) personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual ce își desfășoară activitatea în cadrul curților de apel și instanțelor din circumscripția acestora, reprezentat de Federația PUBLISIND în baza mandatului acordat de Sindicatul Național al Grefei Judiciare Dicasterial.

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

ART. 2

Noțiuni privitoare la prezentul contract:

a) *angajator* înseamnă Curtea de Apel Constanța, instanță cu personalitate juridică ce are potrivit legii atribuții privind angajarea forței de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

b) *instituție* înseamnă Curtea de Apel Constanța și celelalte instanțe din circumscripția teritorială a acesteia unde funcționează și își desfășoară efectiv activitatea personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual ce se supune prevederilor prezentului contract;

c) *salariat* - orice persoană angajată pe post de personal auxiliar de specialitate, personal conex sau personal contractual și care își desfășoară activitatea în cadrul aparatului propriu și al tuturor instanțelor judecătorești aflate în aria teritorială a angajatorului;

d) *ordonator principal de credite* - ministrul justiției sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;

e) *ordonator secundar de credite* - președintele Curții de Apel Constanța în raza căreia își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la punctul c) sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;

f) *ordonator terțiar de credite* - președinții tribunalelor din circumscripția teritorială a Curții de Apel Constanța, în care își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la punctul c) sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate.

g) *conducătorul instituției* - președintele instanței unde funcționează personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual ce se supune prevederilor prezentului contract, sau persoana împuternicită să exercite atribuțiile acestuia.

ART. 3

(1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la modul de aplicare a prevederilor normative în referire la:

- condițiile generale de muncă;
- solicitarea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- programul zilnic de muncă și dreptul la concedii și zile libere;

- pregătirea și perfecționarea profesională;
- identificarea și stabilirea unor practici și măsuri unitare în ceea ce privește aplicarea drepturilor de care beneficiază personalul auxiliar de specialitate, conex și contractual;
- alte măsuri de protecție, cu excepția celor prevăzute de art. 10 și 11 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru cei aleși să reprezinte sau cei din organele de conducere ale organizațiilor sindicale, potrivit legii.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, ținând seama de specificul raportului de muncă al fiecărei categorii de salariați.

(3) Orice discriminare, directă sau indirectă, față de un salariat, bazată pe criteriile 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.

ART. 4

Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru salariații încadrați ca personal auxiliar de specialitate, personal conex și personal contractual care își desfășoară activitatea în cadrul Curții de Apel Constanța și a instanțelor judecătorești din circumscripție, inclusiv față de organele de conducere ale acestor instituții.

ART. 5

(1) Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de 2 ani.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, conform legii, o singură dată, cu cel mult 12 luni, fiind încheiat un Act Adițional de prelungire.

ART. 6

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

(2) Durata negocierilor colective nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice.

(3) Negocierea cu privire la modificare, sub condiția acordului prealabil al părților, pe timpul derulării prezentului contract, nu va începe mai devreme de 3 zile și nici mai târziu de 5 zile de la data stabilită la alin. (1).

(4) Părțile se angajează ca, în perioada valabilității CCM, să nu declanșeze greve și să nu procedeze la desfacerea raporturilor de muncă pentru motive legate de modificarea CCM, cu excepția situațiilor prevăzute de lege.

ART. 7

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

(2) Organizațiile sindicale vor aduce, în scris, la cunoștința angajatorilor, 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 și organizațiile sindicale vor lua măsurile necesare în vederea soluționării 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, nu mai puțin de o treime din activitatea normală, asigurându-se participarea grefierilor la ședințele de judecată, pentru soluționarea cauzelor urgente în materie penală și în alte materii, pentru cauzele privind obligațiile de întreținere de orice fel, asigurarea dovezilor, soluționarea

cererilor de ordonanță președințială, precum și în alte cauze considerate urgente, potrivit legii sau circumstanțelor concrete ale respectivei cauze.

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. În situația în care noile reglementări conțin dispoziții mai favorabile actualului contract, acestea se aplică de drept. În situația contrară, este obligatorie renegocierea.

(2) Angajatorul va consulta obligatoriu organizația sindicală semnatară în toate cazurile în care inițiază sau i se solicită puncte de vedere cu privire la proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului acord sau referitoare la categoria profesională reprezentată.

(3) Consultarea se va realiza prin transmiterea cererii de consultare prin cel mai rapid mijloc de comunicare, de îndată ce angajatorul a primit solicitarea de exprimare a unui punct de vedere, ținându-se cont de termenul de răspuns în care trebuie să se încadreze acesta.

ART. 10

(1) La solicitarea părților semnatare, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acestora, în condițiile convenite în prealabil în acest sens.

(2) Fiecare parte se obligă, la solicitarea celeilalte părți semnatare, de a analiza și discuta probleme care necesită o soluționare urgentă, identificarea și adoptarea măsurilor ce se impun și 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) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână; programul începe, de regulă, la ora 8.00 și se încheie la ora 16.00.

(2) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamente de ordine interioară sau de organizare și funcționare, după caz, sau dispoziții interne ale conducătorului instituției în limita competențelor stabilite de lege.

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

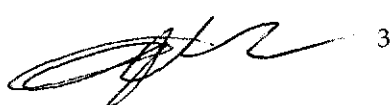
(4) Dreptul la pauza de masă va fi asigurat de către angajator în afara programului de lucru cu publicul stabilit prin regulamentele sau dispozițiile prevăzute la alin. (2), în termen de 5 zile de la data înregistrării contractului la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(5) Pentru activitatea desfășurată, salariații beneficiază, anual, de concediu de odihnă, în condițiile legii, corespunzător funcției deținute și în raport de dispozițiile legale în vigoare.

(6) Salariații care lucrează în condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază, la cerere, de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare, a cărui acordare nu exclude dreptul la sporurile bănești prevăzute de lege.

ART. 12

(1) Personalul auxiliar de specialitate poate beneficia de învoiri pentru susținerea efectivă a examenelor de promovare în funcții de execuție în grade sau trepte profesionale superioare în cadrul aceleiași instanțe sau în funcții de execuție la instanțe superioare, examenelor pentru funcții



de conducere, pentru definitivarea în funcție sau transformarea postului din studii medii în studii superioare, precum și pentru a participa la examene în cazul în care frecventează cursurile unei facultăți de drept, masterat sau doctorat în domeniu.

(2) Personalul auxiliar de specialitate are dreptul să beneficieze de un concediu pentru formare profesională, plătit, de până la 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, pentru pregătirea și susținerea următoarelor examene:

- examene în cazul în care frecventează cursurile unei facultăți de drept;
- examene pentru definitivare în funcție;
- examene pentru promovarea în grade sau trepte profesionale superioare în cadrul aceleiași instanțe;
- examene pentru promovare în funcții de execuție la instanțe superioare;
- examene pentru promovarea în funcții de conducere;
- examene de masterat sau doctorat.

(3) Drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) se acordă de către conducătorul instituției, pe baza unei cereri formulate de către salariat, la care vor fi atașate înscrisuri justificative.

(4) Cererea se aprobă de către conducătorul instituției și poate fi respinsă numai dacă absența acestuia prejudiciază grav desfășurarea activității. Respingerea cererii se motivează în concret în mod obligatoriu. În caz de respingere a cererii, salariatul care se consideră nedreptățit se poate adresa organizației sindicale semnatare pentru medierea situației.

ART. 13

(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;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către conducătorul instituției. Zilele libere pentru salariații de altă confesiune se acordă la cerere.

(4) Munca prestată în zilele de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale, nu se lucrează, se compensează cu timp liber corespunzător, după cum urmează:

a) pentru fiecare oră prestată în zilele de sărbătoare legală se acordă 2 ore timp liber în compensare;

b) pentru fiecare oră prestată în zile de repaus săptămânal se acordă o oră și 30 de minute timp liber în compensare;

c) pentru fiecare oră prestată în intervalul orar 22:00-06.00 se acordă 2 ore timp liber în compensare.



(5) Personalul auxiliar de specialitate, conex și contractual are dreptul la învoiri plătite de până la 5 zile calendaristice pentru fiecare dintre următoarele evenimente familiale:

a) căsătorie - 5 zile;

b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;

c) decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul al III-lea, inclusiv, a salariatului sau soțului/soției acestuia - 3 zile;

d) controlul medical anual - o zi;

e) o zi liberă de la locul de muncă, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați.

(6) De asemenea, pot beneficia de învoiri plătite cu durată de până la 5 zile calendaristice, pentru fiecare din următoarele situații:

a) în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă, ce necesită spitalizare, a unuia dintre membrii familiei restrânse: soț, soție, copii, persoane aflate în întreținere și părinți – 5 zile;

b) în situația unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al părinților, socrilor sau copiilor acestuia – 3 zile;

c) pentru alte situații sau evenimente excepționale, de natură să justifice învoirea solicitată – o zi.

(7) Zilele libere prevăzute la alin. (5) și (6) pot fi acordate doar pe baza unei cereri formulate de salariat, la care vor fi adăugate înscrisuri justificative. Respingerea cererii se motivează în concret în mod obligatoriu. În caz de respingere a cererii, salariatul care se consideră nedreptățit se poate adresa organizației sindicale semnatare pentru medierea situației.

ART. 14

(1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către salariați constituie muncă suplimentară, se pontează corespunzător timpului de muncă efectiv lucrat, în foaia colectivă de prezență (pontaj) și se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) Efectuarea orelor suplimentare se dispune în scris de către președintele instanței sau de persoanele desemnate de acesta prin dispoziții interne, care vor fi comunicate individual, pe bază de semnătură, tuturor salariaților.

(3) Efectuarea orelor suplimentare dispuse în scris se va efectua după ce va fi obținut acordul scris al salariatului.

(4) Salariații sunt obligați să efectueze ore suplimentare în caz de forță majoră și stare de necesitate.

(5) Evidența orelor suplimentare efectuate se va ține de către prim-grefier/grefierul șef sau persoana desemnată de conducătorul instituției.

(6) Pentru acordarea timpului liber în compensare, salariatul va formula o cerere adresată conducătorului instituției. Conducătorul instituției aprobă această cerere, dacă sunt respectate condițiile de acordare și stabilește intervalul de timp în care are loc compensarea. Conducătorul instituției poate decide ca acordarea timpului liber în compensare să se facă numai în momentul în care s-a acumulat un număr de ore de muncă suplimentare corespunzător unei zile întregi de timp liber în compensare..

ART. 15

(1) Se prezumă existența acordului salariatului pentru prestarea de ore suplimentare peste durata normală a timpului de lucru, din dispoziția conducătorului unității, în următoarele situații:

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, pe durata ședinței de judecată, până la introducerea soluțiilor în programul ECRIS inclusiv, generarea și listarea condiții de ședință, în măsura în care activitatea desfășurată în afara orelor legale de program este necesară și nu poate fi reprogramată astfel încât să nu genereze efectuarea de ore suplimentare;

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, în ziua în care grefierul de ședință/grefierul delegat la biroul executării penale întocmește lucrări de punere în executare a

 5



încheierilor/hotărârilor care rămân definitive în aceste perioade, în măsura în care activitatea desfășurată în afara orelor legale de program este necesară și nu poate fi reprogramată astfel încât să nu genereze efectuarea de ore suplimentare;

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program de către grefierii și specialiștii IT care efectuează operațiuni privind cauzele urgente ce nu pot fi amânate.

(2) Reprezintă perioadă lucrată din dispoziția conducătorului unității orice altă perioadă lucrată în afara programului legal de lucru, cu acordul acestuia, la solicitarea motivată a salariatului, formulată în scris, în cadrul unui termen rezonabil.

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.

ART. 17

(1) Programarea concediului de odihnă se face în luna decembrie pentru anul următor, în condițiile prevăzute de reglementările specifice fiecărei categorii profesionale, conducătorul instituției și salariații având obligația de a respecta planificarea. În cazuri excepționale se pot face derogări.

(2) Salariatul poate fi chemat din concediul de odihnă în caz de forță majoră pentru interese urgente ce impun prezența la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului, 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, în condițiile stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 250 din 08.05.1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariatul poate solicita modificarea perioadei concediului de odihnă programată în condițiile alin. (1) pentru motive temeinice.

CAPITOLUL 3

Securitatea și sănătatea în muncă

ART. 18

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

(2) La nivelul fiecărei instanțe judecătorești, în funcție de condițiile concrete, vor fi luate de către angajator, de comun acord cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare, măsurile necesare de îmbunătățire a condițiilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și resursele avute la dispoziție.

ART. 19

(1) Conducătorii instituțiilor, împreună cu ordonatorii secundari și terțiari de credite au obligația să prevadă, să solicite fondurile necesare pentru crearea tuturor condițiilor necesare în vederea asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, iar la cererea organizațiilor sindicale semnatare vor comunica acestora modul de folosire a fondurilor pentru îmbunătățirea condițiilor privind securitatea și sănătatea în muncă.

(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, în care scop sunt obligați să



respecte Legea protecției muncii nr. 319/2006 și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens în domeniul securității și sănătății în muncă și a sănătății publice.

(3) Conducătorul instituției are obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua anual condițiile de securitate și sănătate oferite salariaților, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală, precum și pentru prevenirea și recunoașterea bolilor profesionale dobândite ca urmare a desfășurării activității.

ART. 20

(1) La nivelul fiecărei instituții se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, 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 lege și regulamentul de ordine interioară.

(3) Activitatea CSSM se va desfășura în baza reglementărilor în vigoare și a regulamentului de ordine interioară.

ART. 21

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau altele asemenea, salariații au dreptul, în condițiile legii, la sporuri și concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt prevăzute de dispozițiile legale aplicabile fiecărei categorii de personal sau Codului muncii.

(2) Angajatorul și conducătorii instituțiilor vor lua măsurile necesare, în limita competenței, pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

ART. 22

Comitetul de sănătate și securitate în muncă va stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 23

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, ordonatorii de credite vor face demersuri în vederea alocării fondurilor necesare pentru asigurarea 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 în spațiile de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică, cel puțin o dată la 3 ani pentru instanțele și parchetele care își desfășoară activitatea în spații noi sau modernizate și o dată la 2 ani pentru instanțele și parchetele care își desfășoară activitatea în spații vechi.
- d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, acolo unde este cazul (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători), astfel încât acestea să asigure condiții corespunzătoare conform reglementărilor obligatorii în domeniu.

(2) Angajatorul și conducătorii instituțiilor se obligă, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsuri pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme și să asigure măsurile minime pentru ameliorarea condițiilor de muncă și pentru menținerea stării de sănătate a salariaților, astfel cum sunt prevăzute în legislația specifică în vigoare, în domeniu.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de conducerea instituțiilor.



ART. 24

(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 în vigoare.

(2) Angajatorul și conducătorii instituțiilor vor organiza, potrivit legii, examinarea medicală a salariaților, atât la angajare, cât și periodic, în scopul de a constata dacă sunt apți 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. 25

(1) La solicitarea comitetului de securitate și sănătate în muncă, angajatorul și conducătorul instituțiilor au obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariații care anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

(2) Angajatorul și conducătorii instituțiilor au obligația să depună diligențe pentru asigurarea fondurilor necesare despăgubirii salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

ART. 26

Pe baza recomandărilor medicale, angajatorul și conducătorul instituțiilor vor asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile instituției.

ART. 27

Angajatorul va comunica, la solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative și organizației sindicale semnatare, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi

ART. 28

(1) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, astfel cum este definit la art. 3 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare, se stabilesc conform dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Salariile de bază nu pot fi diminuate sau micșorate decât în condițiile legii.

ART. 29

Personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, precum și personalul contractual, beneficiază de vouchere de vacanță, precum și de orice alte beneficii prevăzute de lege.

ART. 30

(1) În perioada concediului de odihnă, indiferent de durata acestuia, personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești beneficiază, o singură dată pe an, de transport gratuit dus-întors între localitatea de domiciliu și localitatea din țară în care își petrece concediul de odihnă sau de decontarea valorii a 7,5 litri carburant la suta de kilometri, în cazul în care deplasarea între localitatea de domiciliu și localitatea din țară unde își petrece concediul se face cu autoturismul.



(2) În vederea decontării transportului prevăzut la alin. (1), salariatul trebuie să depună cererea de decontare însoțită de dovada efectuării călătoriei (bon combustibil, bilet de tren, avion etc.), ordonatorii secundari și terțieri de credite neputând să stabilească o altă procedură internă de decontare, bazată pe înscrisuri suplimentare față de cele expres prevăzute în lege și actele normative de aplicare a acesteia, fără consultarea prealabilă a organizației sindicale semnatare.

ART. 31

(1) Personalul auxiliar de specialitate și personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești, în activitate sau pensionari, precum și soțul/soția și copiii aflați în întreținerea acestuia beneficiază în mod gratuit de asistență medicală, medicamente și proteze, în condițiile respectării dispozițiilor legale privind plata contribuției la asigurările sociale de sănătate.

(2) Personalul auxiliar de specialitate și personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești în activitate beneficiază de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

(3) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. (2) arată că este necesar și dacă nu li se pot asigura dispozitive normale de corecție, salariaților trebuie să li se furnizeze dispozitivele de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

(4) Măsurile luate potrivit alin.(2) și (3) nu trebuie să implice în nici un caz costuri financiare pentru salariați.

ART. 32

Conducătorul unității va asigura accesul la internet tuturor salariaților ce fac parte din categoria personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual, circumscris cerințelor postului.

ART. 33

Drepturile salariale convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale ordonatorului de credite, din clasificția bugetară specifică respectivă.

ART. 34

(1) Personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești are dreptul la atribuirea unei locuințe de serviciu sau la compensarea diferenței dintre chiria ce s-ar stabili pentru o locuință de serviciu, potrivit legii, și chiria plătită pe baza unui contract de închiriere încheiat în condițiile legii, astfel cum prevăd disp. art. 67 ind. 1 și urm. din Legea nr. 567/2004.

(2) Angajatorul va solicita ministrului justiției, în termen de 30 de zile de la semnarea contractului colectiv de muncă, emiterea ordinului comun prevăzut de alin. (3) al art. 67 ind. 1 din Legea nr. 567/2004 pentru actualizarea și stabilirea, pe localități, a plafonului în care se poate deconta chiria.

(3) Personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești, care nu beneficiază de locuință proprietate personală ori căruia nu i s-a acordat locuință de serviciu sau compensarea chiriei în localitatea în care își desfășoară activitatea, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport între localitatea în care își are domiciliul sau reședința și localitatea unde se află sediul unității. În situația în care deplasarea se face cu autoturismul, acesta beneficiază de decontarea contravalorii a 7,5 litri carburant la suta de kilometri, pentru perioada în care a lucrat efectiv, ordonatorii secundari și terțieri de credite neputând să stabilească o altă procedură internă de decontare, bazată pe înscrisuri suplimentare față de cele expres prevăzute în lege și actele normative de aplicare a acesteia, fără consultarea prealabilă a organizației sindicale semnatare.

ART. 35

(1) Ordonatorii secundari și terțieri de credite au obligația să asigure ținuta vestimentară obligatorie personalului auxiliar de specialitate, respectiv să asigure câte o robă în stare corespunzătoare fiecărui greșier care participă la ședințe de judecată, precum și echipamentul de protecție personalului contractual, conform prevederilor legale.



(2) Curtea de apel Constanța va solicita Ministerului Justiției să efectueze demersurile necesare pentru modificarea și completarea H.G. nr. 725/1993 privind stabilirea ținutei vestimentare a magistraților și grefierilor de la curțile de apel, tribunale, judecătoria, de la parchetele de pe lângă instanțele civile, precum și a grefierilor civili de la instanțele militare, în ședințele de judecată, republicată, având în vedere dispozițiile Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, sub aspectul schimbării culorii robei purtate de grefierii care participă în ședințe de judecată, culoare ce va fi propusă de comun acord cu organizația sindicală semnatară.

(3) Orice propunere de modificare legislativă privind ținuta vestimentară a personalului auxiliar stabilită prin acte normative va fi întocmită numai cu consultarea organizației sindicale semnatară, în condițiile legii.

CAPITOLUL 5

Numirea, promovarea, suspendarea, transferul și eliberarea din funcție

ART. 36

(1) Numirea în funcție a personalului auxiliar de specialitate și a personalului conex se face în condițiile stabilite prin Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul contractual este angajat pe bază de concurs organizat la nivelul curții de apel, potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Personalului contractual angajat în baza unui contract individual de muncă îi sunt aplicabile dispozițiile din legislația muncii în ceea ce privește încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

ART. 37

(1) Transformarea posturilor din grefieri, grefieri arhivari, grefieri registratori cu studii medii în posturi similare cu studii superioare juridice se face prin examen, care se organizează anual la nivelul fiecărui angajator, pe baza cererilor formulate, în conformitate cu art. 8 și art. 8² din HCSM nr. 181/2007 și se aprobă prin ordin al ministrului justiției, conform dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Promovarea în funcții de execuție, în trepte sau grade profesionale superioare, în cadrul aceleiași instanțe, se face prin examen, organizat anual în măsura în care există formulate cereri în acest sens.

(3) Promovarea la instanță superioară se face numai prin concurs, organizat în condițiile legii.

(4) Promovarea efectivă se face de la data validării rezultatelor concursului de promovare, cu plata retroactivă a drepturilor salariale de la data validării, angajatorului revenindu-i obligația de a prevedea și solicita fondurile necesare, iar ordonatorului de credite principal de a asigura în conturile angajatorului aceste sume.

(5) Transferul personalului auxiliar de specialitate și conex de la o instanță la alta se aprobă, la cerere, de președintele curții de apel.

(6) Transferul nu poate fi aprobat decât la o instanță egală în grad sau de grad inferior.

(7) Personalul auxiliar de specialitate încadrat pe o funcție de execuție la o instanță inferioară în grad și care a ocupat în trecut o funcție de execuție pe perioadă nedeterminată la o instanță superioară în grad, se poate transfera la o instanță superioară și egală în grad celei la care a ocupat funcția de execuție pe o perioadă nedeterminată, în trecut.

(8) Cererea de transfer se depune la curtea de apel în circumscripția căreia se afla instanța la care se solicita transferul.

(9) La analizarea și soluționarea cererilor de transfer vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- gradul personalului auxiliar de specialitate conform art. 37 alin. (7);
- alte criterii legate de domiciliu, modul de asigurare a nevoii locative și alte efecte pozitive pentru salariat care ar putea fi generate prin transfer;
- locul de muncă al soțului sau soției;
- distanța între domiciliu și sediul instanței sau parchetului la care funcționează personalul și posibilitățile reale de navetă, inclusiv timpul afectat acesteia;
- starea sănătății solicitantului, a soțului sau soției ori a copiilor minori și părinților, aflați în întreținerea acestuia, precum și alte situații familiale deosebite;
- volumul de activitate al instanței de la care se solicită și la care se solicită transferul, numărul posturilor vacante și posibilitățile de ocupare a acestora;

ART. 38

(1) În vederea stabilirii unei practici unitare la nivelul autorității judecătorești, cu respectarea principiului nediscriminării și în scopul de a reduce cheltuielile de personal, cererile de transfer formulate de personalul auxiliar de specialitate și conex au prioritate față de cererile de definitivare în funcție formulate în baza art. 3 alin. 3 din OUG nr. 8/2007 și față de cererile de valorificare a rezultatelor concursului de ocupare a posturilor vacante, formulate în baza art. 24 alin. (2) din HCSM nr. 126/2007 a Plenului Consiliului Superior al Magistraturii.

(2) La expirarea mandatelor grefierilor numiți în funcții de conducere, angajatorii vor depune toate diligențele necesare în vederea menținerii acestora în funcții de execuție la instanța unde au deținut funcția de conducere sau în raza respectivei curți de apel.

ART. 39

(1) Personalul auxiliar de specialitate este suspendat și eliberat din funcție în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Înainte de începerea demersurilor pentru suspendarea sau eliberarea din funcție, angajatorul are obligația de a înștiința organizația sindicală semnatară, în condițiile legii.

ART. 40

Angajații răspund civil, disciplinar, administrativ și penal, după caz, în condițiile legii. **ART. 41**

(1) Răspunderea disciplinară este angajată pentru săvârșirea unei abateri disciplinare.

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare se realizează cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile personalului auxiliar, conex și contractual precum și a celor cuprinse în regulamentul de ordine interioară sau Codul muncii.

(3) Înainte de începerea cercetării disciplinare prealabile, cu acordul salariatului, angajatorul va informa organizația sindicală din care acesta face parte, în condițiile legii, despre fapta săvârșită pentru care se va începe cercetarea disciplinară și va pune la dispoziția reprezentantului organizației sindicale, la cerere, înscrisurile pe care se fundamentează cercetarea disciplinară.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile personalul auxiliar, conex și contractual are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

CAPITOLUL 6

Formarea profesională

ART. 41

Formarea inițială și formarea profesională continuă a personalului auxiliar de specialitate, a personalului conex și a personalului contractual din cadrul instanțelor judecătorești se realizează în conformitate cu prevederile legale aplicabile acestor categorii profesionale, astfel cum sunt

prevăzute în Secțiunile II și III ale Capitolului III din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate și conex din instanțe și parchete și Codul muncii.

ART. 42

(1) Formarea profesională continuă se desfășoară sub formă de seminare, sesiuni de pregătire, conferințe, vizite de lucru, stagii de formare în străinătate, ori alte forme de perfecționare profesională, salariații având dreptul să opteze și pentru alte teme și seminare care nu se regăsesc în programul anual și la care și-ar exprima opțiunea de a participa.

(2) Angajatorul și conducătorii instituțiilor, în colaborare cu Școala Națională de Grefieri, vor trimite informațiile necesare pentru respectarea confesiunii religioase și a regimului alimentar al cursanților sub aspectul asigurării unui meniu corespunzător, în măsura în care acestea sunt cunoscute.

CAPITOLUL 7

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 43

(1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Problemele în aplicarea prezentului contract vor fi analizate în cadrul unei comisii mixte de dialog, constituită prin decizie a angajatorului din reprezentanți ai acestuia și desemnați de organizația sindicală semnatară, care poate fi convocată în scris de oricare dintre părți, iar, la solicitarea părților semnatare, semestrial, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acesteia și angajator.

ART. 44

(1) La cerere, conducătorii instituțiilor vor pune la dispoziția organizației sindicale semnatare, în condițiile legii, ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare care vizează activitatea sindicală, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Organizația sindicală are calitate de operator asociat în accepțiunea art.26 din Regulamentul (UE) 2016/679/27.04.2016 și are obligația de a prelucra datele cu caracter personal, colectate în baza prezentului contract, în concordanță cu obligațiile stabilite prin Regulamentul (UE) 2016/679/27.04.2016, având obligația corelativă de informare a persoanelor vizate, astfel cum aceasta este reglementată la art.13 și 14 din regulament

(3) Organizația sindicală semnatară va desemna reprezentanți care vor participa în cadrul ședințelor organului colegial de conducere când se dezbate puncte pe ordinea de zi ce vizează direct sau indirect personalul auxiliar de specialitate, conex și contractual, precum și la întocmirea și elaborarea proiectului de buget pentru anul următor. Conducătorii instituțiilor au obligația de a informa în prealabil reprezentantul organizației sindicale semnatare cu privire la ordinea de zi ce urmează a fi dezbătută în colegiul de conducere în măsura în care conține puncte care vizează drepturile și interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor.

ART. 45

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 4 zile plătite pentru activități sindicale, cumulat sau fracționat, fără a li se diminua drepturile care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Dovada de reprezentant se face pe baza unei împuterniciri scrise, emise de organele de conducere ale sindicatului reprezentativ și comunicate angajatorului.



(3) Membrii organizației sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, au dreptul la două zile libere pe an, plătite, pentru desfășurarea de activități sindicale, cu respectarea disp. alin. (2).

ART. 46

(1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere al organizației sindicale este salariată de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă de drept, cu păstrarea postului, funcției și gradației profesionale avute anterior.

(2) Perioada suspendării în condițiile alin. (1) constituie vechime în muncă și în specialitate.

ART. 47

(1) În timpul exercitării mandatului și în termen de 3 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica (redistribuire în cadrul altui compartiment, delegare, detașări, transfer) sau înceta raportul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea angajatorului, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale reprezentative.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau încetarea raporturilor/contractelor de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, ale reprezentanților desemnați cât și ale 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) Membrii de sindicat, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, pot organiza întâlniri la nivelul instanței unde funcționează în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 4 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează președintelui instanței, în scris, cu cel puțin 2 zile înaintea desfășurării acestora.

(3) Conducerea instituțiilor vor asigura spațiul necesar desfășurării acestor ședințe, fără a perturba desfășurarea activității.

(4) La solicitarea organizației sindicale semnatare, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale semnatare un spațiu pentru amenajarea unui sediu, într-una din instanțele din circumscripție, obligația de amenajare și dotare corespunzătoare desfășurării activității revenindu-i solicitantului.

(5) Angajatorul și conducătorul instituțiilor vor permite organizației sindicale semnatare, să monteze în mod gratuit, aviziere în incinta sediului propriu. Locația va fi stabilită de comun acord între conducerea instituției și reprezentanții organizației sindicale semnatare. La aviziere se vor afișa numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate, semnate și ștampilate de către organele de conducere sindicale.

(6) Se stabilește ziua de 22 martie ca fiind "Ziua Grefierului" și se vor organiza activități de către organizația sindicală semnatară, în acest sens salariații membri ai organizației sindicale semnatare beneficiind de o zi liberă plătită. În cazul în care activitatea instituției nu permite acordarea zilei libere, aceasta va fi acordată în altă zi din luna martie, pe baza unei planificări astfel încât toți angajații membri de sindicat să poată beneficia de aceasta.

(7) Drepturile prevăzute exclusiv pentru membrii de sindicat sunt negociate în conformitate cu art. 153 din Legea nr. 62/2011, ceilalți salariați, membri ai altor organizații sindicale ce nu sunt semnatare sau fără apartenență sindicală, prin reprezentanții, putând încheia acorduri separate pentru realizarea acestor beneficii.



ART. 49

(1) Angajatorul nu va încadra salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării grevei, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea unității 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. 50

Plângerile salariaților adresate justiției, în legătură cu drepturile și obligațiile ce decurg din prezentul contract sau alte drepturi prevăzute de lege, nu pot constitui motiv de încetare a raporturilor de muncă.

ART. 51

Angajatorul și conducătorii instituțiilor nu pot verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

ART. 52

(1) În aplicarea prevederilor art. 24 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, la cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia exprimat prin cererea de adeziune, ordonatorii secundari și terțiari de credite vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale, dovada deducerii urmând a fi evidențiată pe fluturașul de salariu.

(2) Ordonatorii secundari și terțiari de credite au obligația de a reține cotizația de sindicat până la încetarea calității de membru a salariatului, prin eliberare din funcție, în condițiile legii sau comunicată în scris, de către organizația sindicală.

(3) În situația cererii de sistare a cotizației formulată de către salariat sau în caz de transfer, delegare, detașare sau promovare la o instanță superioară ordonatorii secundari și terțiari de credite vor evidenția calitatea de membru de sindicat și datele de identificare ale acestuia, în vederea reținerii cotizației de către noua instituție.

CAPITOLUL 8

Dispoziții finale

ART. 53

Prezentul contract colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării, în condițiile prevăzute de legea nr. 62/2011 privind dialogul social, angajatorului, instituțiilor subordonate acestuia și salariaților acestora.

Curtea de Apel Constanța,

Reprezentată legal prin

Președinte – Judecător

Cristian Epure



Federația PUBLISIND,

Reprezentat legal prin

Vicepreședinte

Cătălin Trăistaru

