



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ALBA

*Handwritten signature in blue ink*

Nr. inreg. 16172 / CCCMMRM / 10.12.2019

Către: CURTEA DE APEL ALBA IULIA  
Alba Iulia, str. I.C. Brătianu, nr.1, jud. Alba

ROMÂNIA		
CURTEA DE APEL ALBA IULIA		
DOSAR Nr.	<u>6608</u>	
ziua	_____ luna	anul
Registrator	<u>17. DEC. 2019</u>	<i>[Signature]</i>

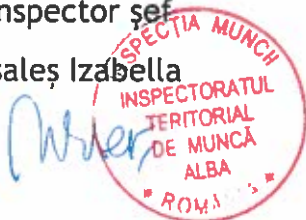
Ref: Contractul Colectiv de Muncă

Urmare cererii dumneavoastră înregistrată la nr.16172/06.12.2019, cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între reprezentantul angajatorului Curtea de Apel Alba Iulia și între reprezentantul Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Justiție "Grefierul" din cadrul Curții de Apel Alba Iulia, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Alba la nr.3099 din data de 06.12.2019.

Cu stimă,

p. Inspector șef

Ursaleș Izabella



Întocmit

Mândroc Elisabeta

*Handwritten signature in blue ink*



# CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

al personalului auxiliar de specialitate, conex, contractual și al funcționarilor publici din cadrul Curții de Apel Alba Iulia și instanțelor aflate în circumscripția acesteia

## CAPITOLUL 1 Dispoziții generale

**ART. 1 - (1)** Părțile contractante între care se încheie prezentul contract colectiv de muncă sunt:

a) curtea de apel - reprezentată de președintele în exercițiu;  
b) personalul auxiliar de specialitate, personalul conex, personalul contractual și funcționarii publici care își desfășoară activitatea în cadrul Curții de Apel Alba Iulia și instanțelor din circumscripția acesteia, reprezentați de Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Justiție „ Grefierul” Alba.

(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 Alba Iulia, ca persoană juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

(b) *unitate* înseamnă instanța unde funcționează personalul auxiliar de specialitate, conex, personalul contractual și funcționari publici care se supun prevederilor prezentului contract;

(c) *salariat* - orice persoană angajată pe post de personal auxiliar de specialitate, personal conex, personal contractual și funcționar public și care își desfășoară activitatea în cadrul aparatului propriu și al tuturor instanțelor judecătorești aflate în circumscripția 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 în circumscripția căreia își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la punctul c) sau persoana desemnată, potrivit legii, să îndeplinească această calitate;

(f) *ordonator terțiar de credite* - președintele tribunalului în care își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la punctul c) sau persoana desemnată, potrivit legii, să îndeplinească această calitate.

(g) *conducătorul unității* - președintele instanței unde își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la punctul c) care se supun prevederilor prezentului contract;

**ART. 3 - (1)** Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la:

- condițiile generale de muncă;
- constituirea 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 în ceea ce privește aplicarea drepturilor de care beneficiază salariații;

- 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.

(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 care își desfășoară activitatea în cadrul instanțelor judecătorești precum și, în egală măsură, pentru conducătorii unităților.

**ART. 5** - (1) Presentul contract colectiv de muncă 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 contractului colectiv de muncă pot fi modificate în urma negocierilor declanșate la solicitarea oricăreia dintre părți. Cererea de modificare se aduce la cunoștința celeilalte părți, în scris, 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. Durata negocierilor poate fi prelungită cu acordul părților.

(3) Negocierea cu privire la modificarea contractului colectiv de muncă nu va începe mai devreme de 3 zile și nici mai târziu de 5 zile de la data stabilită la alin. (1).

**ART. 7** - (1) Pe durata valabilității prezentului contract colectiv de muncă salariații nu pot declanșa conflicte colective de muncă.

**ART. 8** - (1) Suspendarea prezentului contract colectiv de muncă are loc numai prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege.

(2) Încetarea prezentului contract colectiv de muncă 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 reglementări legale, acestea se vor aplica în mod corespunzător.

(2) Angajatorul, în toate cazurile în care se solicită puncte de vedere cu privire la proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului contractului colectiv de muncă sau referitoare la categoriile profesionale reprezentate, informează și consultă organizația sindicală semnatară.

**ART. 10** - (1) În perioada executării prezentului contract colectiv de muncă, dacă intervin situații deosebite, care necesită o soluționare urgentă, părțile pot conveni organizarea unei întâlniri, în termen de 10 zile lucrătoare de la solicitarea scrisă a oricăreia dintre acestea.

## CAPITOLUL 2

### Timpul de muncă și timpul de odihnă

**ART. 11 - (1)** În cadrul raporturilor de muncă și de serviciu, la nivelul angajatorului și al unităților din circumscripția teritorială a acestuia, funcționează principiul repartizării echilibrate a muncii, între toți salariații unității care îndeplinesc aceeași funcție.

(2) 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.

(3) Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru, în alt interval decât cel prevăzut la alin. (1), se stabilesc prin decizie a conducătorului unității.

(4) Salariații au dreptul la pauză de masă de 30 de minute care se include în programul zilnic de lucru, fără a afecta programul de lucru cu publicul și al ședințelor de judecată.

(5) Pentru activitatea desfășurată salariații beneficiază, anual, la cerere, 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 3 zile lucrătoare.

**ART. 12 - (1)** Salariații vor beneficia de învoiri, care nu pot depăși durata efectivă de desfășurare a examenului/concursului, pentru susținerea examenelor/concursurilor de promovare în funcții de execuție în grade sau trepte profesionale superioare sau la instanțe sau parchete superioare, precum și pentru a participa la examene în cazul în care frecventează cursurile unei facultăți, cursuri de masterat sau doctorat cu relevanță în domeniul de activitate.

(2) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii plătite pentru formare profesională, în cazul participării la cursuri sau la alte forme de specializare organizate în țară sau în străinătate potrivit dispozițiilor art. 63 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 567/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Durata acestor concedii se aprobă de conducerea instituției, în funcție de durata cursurilor ori a specializărilor efectuate, fără a putea depăși 10 zile lucrătoare.

(4) Conducerea instituției poate respinge solicitarea persoanei în cauză numai dacă absența acesteia ar prejudicia grav desfășurarea activității.

**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. Acordarea acestor

zile se face de către conducătorul unității. Zilele libere pentru salariații de altă confesiune se acordă la cerere.

(3) 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 1 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.

(4) Salariații au dreptul la zile libere plătite de până la 5 zile calendaristice pentru fiecare dintre următoarele evenimente:

(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, care se acordă pe bază de cerere la care vor fi atașate înscrisuri justificative;

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

(5) Salariații au dreptul la o zi liberă, în condițiile art. 44 alin. 2 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, după cum urmează:

- în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă a unuia dintre membrii familiei;

- în situația unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al părinților, socrilor sau copiilor acestuia.

(6) Zilele libere prevăzute la alin. (4) și (5) se pot acorda pe baza unei cereri formulate de salariat, la care se vor adăuga înscrisuri justificative.

(7) Salariații au dreptul anual la o zi lucrătoare liberă în scopul verificării anuale a stării de sănătate a copilului, în condițiile prevăzute de lege și de art. 44 alin. 2 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești.

**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 și se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) Efectuarea orelor suplimentare se confirmă în scris, după caz, de către președintele instanței, președintele secției, președintele completului de judecată, prim grefierul/grefierul șef/grefierul șef de secție, sau după caz, conducătorul departamentului/compartimentului/biroului.

(3) Pentru acordarea timpului liber în compensare, salariatul va formula o cerere adresată conducătorului unității.

**ART. 15 - (1)** Se consideră a fi ore prestate peste durata normală a timpului de lucru, din dispoziția conducătorului unității:

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, pe durata ședinței de judecată, până la momentul introducerii soluțiilor în programul ECRIS, generarea și listarea condicii de ședință.

- 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 încheierilor/hotărârilor care rămân definitive în acea zi.

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program de către salariații care efectuează operațiuni privind cauzele/lucrările 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 salariatului, formulată în scris, în cadrul unui termen rezonabil.

**ART. 16 -** (1) Femeile gravide și cele care alăptează pot fi trecute, la cerere, cu recomandarea medicului, în alte locuri de muncă fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.

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

**ART. 17 -** (1) Programarea concediului de odihnă se face, de regulă, în luna decembrie pentru anul următor, angajatorul și salariații având obligația de a respecta planificarea. În cazuri excepționale se pot face derogări.

(2) Concediul de odihnă se va efectua, de regulă și în cea mai mare parte, în perioada vacanței judecătorești.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și în cazul în care persoana este rechemată, prin dispoziție scrisă a conducerii instituției, numai în caz de forță majoră sau pentru nevoi de serviciu urgente, care fac necesară prezența acesteia. În situația rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului de odihnă în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza neefectuării concediului de odihnă.

### **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, conducătorul unității, comitetul de securitate și sănătate în muncă/lucrătorul desemnat, cu sprijinul angajatorului, și cu consultarea organizației sindicale semnatare, adoptă măsurile necesare de îmbunătățire a condițiilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și în limita creditelor bugetare acordate cu această destinație.

**ART. 19 -** (1) Conducătorii unităților au obligația să solicite, în condițiile legii, fondurile necesare asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, aceste solicitări comunicându-se, la cerere, organizației sindicale semnatare.

(2) Conducătorul unității, cu sprijinul angajatorului, în limita creditelor bugetare acordate cu această destinație, va crea condițiile necesare asigurării sănătății și securității, prevenirii accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, toate informațiile privind modul de folosire a fondurilor pentru îmbunătățirea condițiilor privind securitatea și sănătatea în muncă, comunicându-se, la cerere, organizației sindicale semnatare.

(3) Salariații au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane care pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, scop în care sunt obligați să respecte Legea nr. 319/2006 și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens în domeniul securității muncii.

(4) Conducătorul unității are obligația să efectueze o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice.

**ART. 20 - (1)** La nivelul fiecărui ordonator de credite, se constituie, în condițiile legii, un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de lege și regulamentul de ordine interioară.

**ART. 21 - (1)** Conducătorul unității propune măsurile necesare pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Angajatorul va face demersuri pentru asigurarea resurselor umane necesare și a adaptării statelor de funcții și de personal în toate situațiile în care instituie activități noi, ca sarcini de serviciu personalului auxiliar de specialitate și conexe.

(3) Angajatorul, în vederea alocării corespunzătoare a resursei umane și pentru buna desfășurare a ședințelor de judecată, își asumă efectuarea de demersuri pentru asigurarea unui număr de 2 grefieri pentru fiecare magistrat existent în organigrama instanțelor.

**ART. 22 -** 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 adecvate 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 care își desfășoară activitatea în spații noi sau modernizate și cel puțin o dată la 2 ani pentru instanțele care își desfășoară activitatea în spații vechi, potrivit normelor în materie.
- d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, acolo unde este cazul (vestiare, grupuri sanitare, locuri special amenajate pentru fumători), astfel încât acestea să asigure condiții corespunzătoare conform reglementărilor legale în domeniu.

(2) Angajatorul 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 minimale 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 angajator.

**ART. 23 - (1)** Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății salariaților în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Ordonatorii de credite 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. 24** - Conducătorul unității are obligația, în condițiile legii, 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.

**ART. 25** - Pe baza recomandărilor medicale, conducătorul unității va face, în limita posibilităților, demersurile pentru trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile unității.

#### **CAPITOLUL 4** **Salarizarea și alte drepturi**

**ART. 26** - (1) Salariile de bază pentru salariații din cadrul instanțelor judecătorești se stabilesc conform dispozițiilor legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

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

**ART. 27** - (1) Salariații din cadrul instanțelor judecătorești beneficiază de vouchere de vacanță, precum și de orice alte drepturi prevăzute de lege sau negociate de către organizația sindicală reprezentativă cu angajatorul, în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Voucherele de vacanță se distribuie, de regulă, în luna iunie pentru anul în curs, sub rezerva alocării creditelor bugetare de către ordonatorul principal de credite.

**ART. 28** - (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 sau bilet de transport terestru, aerian sau fluvial).

**ART. 29** - (1) Personalul auxiliar de specialitate și personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești, în activitate sau pensionari, precum și soțul sau soția și copiii aflați în întreținerea acestora beneficiază în mod gratuit de asistență medicală, medicamente și proteze, în condițiile respectării dispozițiilor legale privind plata contribuției la asigurările sociale de sănătate, și conform prevederilor legale care reglementează aceste drepturi.

**ART. 30** - Accesul la internet al tuturor salariaților se asigură în condițiile stabilite de Direcția de Exploatare a Tehnologiei Informației din cadrul Ministerului Justiției cu privire la securitatea și protecția datelor.

**ART. 31** - Drepturile salariale convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale angajatorului, în condițiile legii.

**ART. 32 –** (1) Personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești are dreptul la atribuirea unei locuințe de serviciu, dacă angajatorul deține o astfel de locuință, sau la compensarea diferenței dintre chiria care s-ar stabili pentru o locuință de serviciu, potrivit legii, și chiria plătită pe baza unui contract de închiriere, în limita plafonului aprobat prin normele legale.

(2) 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.

**ART. 33 -** (1) Conducătorul unității are obligația să asigure ținuta vestimentară obligatorie personalului auxiliar de specialitate, respectiv să asigure câte o robă fiecărui grefier care participă la ședințe de judecată, precum și echipamentul de protecție pentru categoriile de personal prevăzute de lege, conform prevederilor legale.

(2) Durata de folosință normată a componentelor ținutei vestimentare pentru personalul auxiliar de specialitate este de 5 ani pentru robă și de 2 ani pentru bavetă, obligația înnoirii periodice a ținutei vestimentare obligatorii revenind angajatorului.

(3) Orice propunere de modificare legislativă, formulată de angajator, privind ținuta vestimentară a personalului auxiliar de specialitate, stabilită prin acte normative, va fi întocmită numai cu consultarea organizației sindicale semnatare sau a celor reprezentative, în condițiile legii.

## **CAPITOLUL 5**

### **Numirea, promovarea, suspendarea, transferul și eliberarea din funcție**

**ART. 34 -** (1) Numirea în funcție a salariaților se face în condițiile legii.

(2) Personalul contractual este angajat pe bază de concurs organizat de curtea de apel, potrivit regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești.

(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. 35 -** (1) Promovarea grefierilor cu studii medii în posturi similare cu studii superioare juridice se face prin examen, care se organizează, de regulă, anual la nivelul fiecărui angajator, în limita fondurilor bugetare, pe baza cererilor formulate, transformarea posturilor aprobându-se 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 în condițiile legii, de regulă, anual, în măsura în care există formulate cereri în acest sens, în limita fondurilor bugetare.

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

(4) Transferul personalului auxiliar de specialitate și conex de la o instanță la altă instanță sau la un parchet ori de la un parchet la o instanță, se aprobă, la cerere, de președintele curții de apel, cu avizul conducătorilor instanțelor/parchetelor de la care/la care se solicită transferul.

(5) Toate informațiile cu privire la concursurile sau examenele de promovare vor fi aduse la cunoștința salariaților din instanțe prin publicarea pe Info Site-ul Curții de Apel și al fiecărei instanțe din circumscripția teritorială, în termen de cel mult 24 de ore de la data emiterii deciziei de organizare a concursului sau a examenului.

(6) 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.

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

(8) La analiza și soluționarea cererilor de transfer pot fi avute în vedere următoarele criterii:

- gradul și treapta personalului auxiliar de specialitate conform art. 39 alin. (6);
- domiciliul solicitantului;
- locul de muncă al soțului sau soției;
- volumul de activitate al instanței sau parchetului de la care se solicită și la care se solicită transferul, numărul posturilor vacante și posibilitățile de ocupare a acestora;
- distanța între domiciliu și sediul instanței la care funcționează salariatul;
- starea sănătății solicitantului, a soțului sau soției, a copiilor minori, a părinților, precum și alte situații familiale deosebite;

(9) În vederea stabilirii unei practici unitare la nivelul curții de apel, cu respectarea principiului nediscriminării și în scopul reducerii cheltuielilor de personal, cererile de transfer formulate de personalul auxiliar de specialitate și conex au prioritate față de cererile de definitivare în funcție și față de cererile de valorificare a rezultatelor concursului de ocupare a posturilor vacante formulate, în raport cu interesul unei bune funcționări a instanțelor implicate în procedura de ocupare a posturilor vacante.

**ART. 36 - (1)** Salariații pot fi suspendați din funcție în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Înainte de începerea demersurilor pentru suspendarea sau eliberarea din funcție, în cazul în care salariatul suferă de o boală psihică care îl împiedică să-și desfășoare funcția în mod corespunzător sau în cazul în care salariatul este cercetat disciplinar pentru o faptă gravă, angajatorul are obligația de a înștiința organizația sindicală al cărei membru de sindicat este salariatul în cauză.

**ART. 37 -** Salariații răspund civil, disciplinar, administrativ și penal, după caz, în condițiile legii.

**ART. 38 - (1)** Răspunderea disciplinară este angajată pentru săvârșirea unei abateri disciplinare.

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare se realizează cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile salariaților precum și a celor cuprinse în regulamentul de ordine interioară.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariații au dreptul de a fi asistați, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului.

## **CAPITOLUL 6**

### **Formarea profesională**

**ART. 39** - Formarea inițială și formarea profesională continuă a salariaților se realizează în conformitate cu prevederile legale aplicabile fiecărei categorii profesionale.

**ART. 40** - 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, cu aprobarea conducătorului unității.

## **CAPITOLUL 7**

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

**ART. 41** - (1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Problemele legate de aplicarea prezentului contract vor fi analizate în cadrul unei comisii mixte de dialog, constituite prin decizie a angajatorului, din reprezentanți ai părților semnatare, care poate fi convocată în scris de oricare dintre părți, cel mult o dată pe lună.

**ART. 42** - (1) La cerere, conducătorul angajatorului va pune la dispoziția organizației sindicale semnatare, ori va asigura acesteia accesul la informațiile de interes public, profesional, economic și social, în condițiile legii.

(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) În funcție de problemele supuse dezbaterii, la ședințele colegiilor de conducere vor putea fi invitați și reprezentanți ai organizației sindicale.

**ART. 43** - (1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariat, pot desfășura activități sindicale în timpul programului normal de lucru, în limita a 24 ore lunar, fracționat, cu informarea prealabilă, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte, a conducătorului unității, fără a i se diminua drepturile.

(2) Dovada de reprezentant se face pe baza unei împuterniciri scrise, emise de organele de conducere ale sindicatului reprezentativ și comunicate conducătorului unității în care funcționează efectiv.

(3) Membrii de sindicat din cadrul unităților au dreptul la două zile libere pe an, plătite, pentru a participa la demonstrații, cu respectarea principiului continuității și al celerității activității de judecată.

**ART. 44** - (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere al organizației sindicale este salarizată 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.

**ART. 45 - (1)** Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizației sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

**ART. 46 - (1)** Membrii de sindicat, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, pot organiza întâlniri la nivelul instanței unde funcționează în cursul sau în afara programului de lucru, cu acordul prealabil al conducerii unității. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 8 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale semnatare referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează președintelui unității, în scris, cu cel puțin 3 zile înaintea desfășurării acestora.

(3) Conducerea unității, dacă este posibil, va asigura spațiul necesar desfășurării acestor ședințe, fără a perturba desfășurarea activității de judecată.

(4) La solicitarea organizației sindicale semnatare, conducătorul unității va pune la dispoziția acesteia un spațiu pentru amenajarea unui sediu, și, dacă există posibilitatea, îl va dota corespunzător.

(5) Conducătorul unității va permite organizației sindicale semnatare să monteze, în mod gratuit, un avizier în incinta sediului unității. Locația va fi stabilită de comun acord între conducerea unității și reprezentanții organizației sindicale semnatare. La avizier 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". Organizația sindicală va putea organiza activități care să marcheze această zi.

**ART. 47 -** Acțiunile în instanță ale salariaților, 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. 48 -** Angajatorul și conducătorii unităților nu pot verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

**ART. 49 - (1)** La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, ordonatorul secundar și ordonatorii terțiari de credite vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale.

(2) Ordonatorii secundari și terțiari de credite au obligația de a reține cotizația de sindicat până la încetarea calității de membru a salariatului sau până la eliberarea din funcție.

(3) În situația cererii de sistare a virării cotizației formulate de către salariat, ordonatorul secundar sau, după caz, ordonatorii terțiari vor comunica o copie a cererii organizației sindicale.

## CAPITOLUL 8

### Dispoziții finale

**ART. 50 -** Prezentul contract colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării, în condițiile prevăzute de Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, angajatorului, unităților subordonate acestuia și salariaților acestora.

Curtea de Apel Alba Iulia,  
Reprezentată legal prin  
Președinte,  
**Liviu George Dăniș**



Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Justiție „Grefierul” Alba,  
Reprezentat legal prin  
Președinte,  
**Adrian Mircea Dondoș**

