

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ AL CENTRULUI PENTRU TINERET AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Având în vedere prevederile Legii nr. 53/2005- codul muncii republicată, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, ale Legii nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, a Legii cadru nr. 195/2006 a descentralizării, ale Legii Cadru nr. 153/2011 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, ale Legii nr. 283/2011 privind aprobarea OUG nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din OUG nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar precum și ale Legii 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

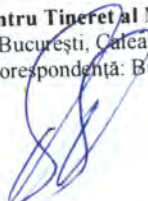
1. **Centrul pentru Tineret al Municipiului București**” cu sediul în Municipiul București, , Calea Victoriei, nr. 126, adresa de corespondență: Bulevardul Basarabia 37 – 39, sec 3, (Arena Nationala, sectiunea E114) Bucuresti, reprezentată prin doamna Ec. Georgiana TRIFU - Director , în calitate de angajator;
2. **Personalul contractual** din cadrul instituției Centrul pentru Tineret al Municipiului București”, numiți în continuare salariați, reprezentați prin doamna Daniela DINU, desemnați prin vot ca reprezentanți al salariaților din instituție.

Împuternicită conform art. 134 și 135 (1) din legea 62/2011 să negocieze, să semneze și să înregistreze documentul, conform legii.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru o îndeplinire în bune condiții a obligațiilor salariaților izvorâte din raporturile juridice de muncă, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătate și securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționare profesională.

1. Contractul privind raporturile de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Centrului pentru Tineret al Municipiului București” și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.
2. Prezentul contract privind raporturile de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați, din cadrul Centrului pentru Tineret al Municipiului București.



3. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 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) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 12 luni.

(2) După adoptarea bugetului Centrului pentru Tineret al Municipiului București pe anul 2018, funcție de prevederile acestuia, părțile pot încheia un act adițional pentru a actualiza prezentul contract colectiv la sumele aprobate.

(3) În cazul în care nu intervin modificări legislative, părțile pot încheia un act adițional pentru prelungirea acestuia.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare ale contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentatul salariaților din Centrul pentru Tineret al Municipiului București la conducerea instituției și de către conducerea instituției la reprezentantul salariaților.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv se comunică în scris organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, menționată în cuprinsul acesteia. Modificările aduse Contractului colectiv se fac prin acte adiționale la acesta și produc efecte numai pentru viitor.

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

Art. 4. Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de muncă au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel național sau de ramură.

(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Centrul pentru Tineret al Municipiului București, va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără

Centrul pentru Tineret al Municipiului București

Municipiul București, Calea Victoriei nr.126, sector 1, Cod Poștal: 010094, Cod Fiscal: 36860537
Adresa de corespondență: Bulevardul Basarabia 37-39, Sector 3, București (National Arena București - Sector 114)



discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect

restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

(4) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 6. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 ore pe săptămână.

(2) Repausul pentru servirea mesei are o durată de 30 minute și se include în programul de lucru. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

(3) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, cu condiția respectării dispozițiilor din Codul Muncii.

Art. 7. (1) La solicitarea și/sau din dispoziția șefului ierarhic superior, salariații vor efectua muncă suplimentară.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

(4) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de salariați poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculate pe o perioadă de referință de 3 luni (începând cu prima lună din an) să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

(5) Munca suplimentară se compensează cu ore libere (recuperare) sau se plătește cu un spor conform prevederilor legale.

Art. 8. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) Conducerea Centrului pentru Tineret al Municipiului București, împreună cu reprezententul salariaților stabilesc programul de lucru.

Art. 9. (1) Salariații care nu solicită suspendarea contractului individual de muncă așa cum prevede legea pentru îngrijirea copilului până la 2 ani respectiv 3 ani, după caz, beneficiază, la cerere, de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii până la șase ani, pot lucra o jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, urmând ca toate drepturile salariale să se stabilească și să se acorde în funcție de durata timpului de lucru stabilit.

(3) Salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de legea privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi.

(4) La cererea lor, salariații care au în îngrijire copii preșcolari și școlari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore față de programul normal de lucru.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 10. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-06,00.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul lucrat depășește trei ore din programul normal de lucru sau dacă munca de noapte reprezintă cel puțin 30% din timpul lunar de lucru, conform prevederilor legale.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 11.(1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului - 15 august;
- Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat - 30 noiembrie;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Zile de repaus - sâmbăta și duminica.

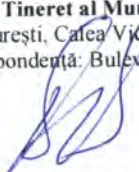
(3) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la al.(1) și (2) nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(4) Pentru realizarea unor zile libere, din ajunul sărbătorilor, de comun acord și în conformitate cu prevederile legale, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare în zilele de

Centrul pentru Tineret al Municipiului București

Municipiul București, Calea Victoriei nr.126, sector 1, Cod Poștal: 010094, Cod Fiscal: 36860537

Adresa de corespondență: Bulevardul Basarabia 37-39, Sector 3, București (National Arena București)



sâmbăta și duminica și/sau după programul normal de lucru, muncă respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 12. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

- 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie. Orice intervenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediu de odihnă este interzisă.

(4) Programarea concediului de odihnă se poate face fracționat, angajatorul însă este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile de concediu de odihnă neîntrerupt.

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

(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii și are dreptul la o compensație care constă din:

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

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în instituție, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă sau tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului, cu condiția asigurării funcționării normale a compartimentului din care face parte.

(9) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru următoarele evenimente:

- control medical anual: o zi lucrătoare;
- căsătoria salariatului: 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil: 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă tatăl a urmat un curs de puericultură;
- decesul soției/soțului, copilului, părinților, socrilor : 3 zile lucrătoare;
- decesul bunicii, fraților, surorilor: 1 zi lucrătoare;
- chemări la Centrul militar (pe bază de înscrieri pentru mobilizare, concentrare, etc): 1 zi lucrătoare;
- donări de sânge: o zi lucrătoare (în ziua donării);
- la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare;

Centrul pentru Tineret al Municipiului București

Municipiul București, Calea Victoriei nr. 126, sector 1, Cod Poștal: 010094, Cod Fiscal: 36860537

Adresa de corespondență: Bulevardul Basarabia 37-39, Sector 3, București (National Arena București)



(10) Salariații instituției încadrați într-un grad de invaliditate, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 13. Într-un an calendaristic, pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 90 zile lucrătoare. Acordarea concediului fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului și pe baza propunerii șefului de serviciu/compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin serviciului/compartimentului respectiv nu este perturbată.

ÎNVOIRI

Art. 14. La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, pînă la o zi, fără plată, sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite;

CAPITOLUL III

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, INDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

Art. 15.(1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu și/sau indemnizație în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare, conform Anexa 1.

(2) La salariul și/sau indemnizația stabilită, se vor aplica toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Premii în limita a 2% din fondul de salarii. Premiile individuale se stabilesc de ordonatorul de credite cu consultarea reprezentanților salariaților și se vor acorda cu respectarea prevederilor legale.

(4) Alte sporuri, stimulente sau prime prevăzute de legislația în vigoare (legi speciale).

(6) Angajatorul are obligația comunicării lunare a drepturilor bănești ale fiecărui salariat. Documentul prin care se comunică drepturile salariale trebuie să conțină cuantumul sumelor din care se compune salariul brut cât și cel net, precum și reținerile.

(7) Salariații care își continuă studiile în vederea promovării în clasă, pot beneficia la cerere de concedii de studii, conform prevederilor legale în vigoare.

DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

ART. 16. (1) Salariații Centrului pentru Tineret al Municipiului București ca instituție publică de interes local sub autoritatea Municipiului București, beneficiază de gratuitate pentru serviciile de transport în comun ale RATB conform Hotărârii consiliului General al Municipiului București nr. 33/27.01.2011.

(2) Instituția va asigura condițiile necesare participării salariaților la cursuri sau stagii (programe) de formare profesională, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, cu consultarea reprezentantului salariaților.

(3) Salariații care urmează aceste forme de perfecționare profesională vor beneficia de drepturile salariale cuvenite și vor avea obligațiile prevăzute de lege.

(4) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

CAPITOLUL IV OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I-a. Obligațiile părților

Art. 17. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern și în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- obligația de a respecta secretul de serviciu;

Art. 18. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art. 19. Salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un fel imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.



Art. 20. (1) Oricare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce-i sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepție cazurilor când acestea sunt vădit ilegale

ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentare ale unei persoane. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine.

Art. 21. Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercițiul funcției lor.

Art. 22. Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art. 23. Salariații sunt obligați să colaboreze 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.

Art. 24. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații să se arate demni de considerație 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. 25. (1) Este interzis salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în relizarea interesului public precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații se obligă să cunoască și să respecte prevederile regulamentului intern. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare.

(3) Salariații se obligă să cunoască și să respecte prevederile legale privind combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul:

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

b) să fie calmi, politicoși și respectuoși pe întreaga perioadă de desfășurare a relației cu publicul vizitator;

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

d) să folosească un limbaj adecvat;

e) să formuleze răspunsuri complete și corecte la întrebările adresate de vizitatori;

(4) În situația în care la nivelul instituției sau la nivelul unor compartimente de muncă se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității pentru realizarea la timp și de calitate a sarcinilor de serviciu, Directorul poate dispune, prin decizie sau notă internă, schimbarea locului de muncă al salariaților dintr-un compartiment de muncă în altul, pe durată determinată sau nedeterminată, după caz.

(5) Schimbarea locului de muncă se face numai dacă salariatul îndeplinește cerințele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să își desfășoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale.



Secțiunea a-II-a. Obligațiile angajatorului.

Art. 26. Angajatorul are în principal următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă și materiale igienico-sanitare acordate gratuit de către angajator,;
- 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 colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevazute de acestea;
- e) să consulte reprezentantul salariaților și reprezentantul sindicatului în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- f) să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documentele care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- h) să prevadă în bugetul instituției sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii);
- j) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- k) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu reprezentantul salariaților referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

Centrul pentru Tineret al Municipiului București

Municipiul București, Calea Victoriei nr.126, sector 1, Cod Poștal: 010094, Cod Fiscal: 36860537

Adresa de corespondență: Bulvardul Basarabia 37-39, Sector 3, București (National Arena București)



CAPITOLUL V CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 27. Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

Art. 28. Directorul are obligația, prin șefii de servicii/birouri, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare serviciu/compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului, prin statutul de funcții și fișa postului.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, managerul (directorul general) are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității.

(3) Directorul, cu consultarea reprezentantului salariaților va stabili programul de lucru .

(4) Directorul, prin personalul de specialitate, va asigura și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat, etc.

SECURITATEA MUNCII

Art. 29.(1) Directorul are obligația, conform normelor de securitate a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul instituției sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, Directorul are obligația de a asigura, prin intermediul compartimentelor de specialitate și a șefilor compartimentelor de muncă, următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii la angajare, la schimbarea locului de muncă cât și periodic;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri;

c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze naturale în scopul evitării accidentelor;

d) asigură, la cerere, apă minerală sau ceai cald pentru salariații care îndeplinesc condițiile legale, în zilele cu temperaturi ce depășesc temperatura limită prevăzută de lege;

e) salariații beneficiază gratuit de serviciile medicale de medicina muncii;

f) asigură apă plată pentru consumul angajaților pe toată perioada anului;

(3) Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția 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 mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să utilizeze (cei care sunt fumători) locul/locurile special amenajate pentru fumat în cadrul instituției;

e) să se prezinte la controalele de medicina muncii, conform programării făcute de către persoana care se ocupă de protecția muncii, anual și ori de câte ori este nevoie.



(4) salariații beneficiază de spor pentru condiții vătămătoare, dacă este cazul, conform legii.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 30. (1) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, la cererea salariatului.

(2) Salariații care și-au întrerupt activitatea pentru creșterea copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani, după caz, vor fi reintegrați obligatoriu în funcția avută la data întreruperii.

(3) Salariații au dreptul la vouchere de vacanță/indemnizație de vacanță, conform prevederilor legale.

(4) În situația unor decese în familia salariatului (salariat, sot, soție, copii, părinți), inclusiv pentru salariatul aflat în concediu pentru îngrijirea copilului sau concediu de studii, acesta are dreptul la un ajutor social în numerar în cuantum echivalent cu două salarii medii brute pe economie.

(5) În cazul nașterii unui copil, salariații beneficiază de un ajutor social în numerar, în cuantum a doua salarii medii brute pe economie, inclusiv pentru salariații aflați în concediu pentru îngrijirea copilului sau concediu de studii.

(6) Angajatorul va oferi un cadou în bani, în valoare de 150 lei/eveniment/salariat, cu ocazia următoarelor evenimente: Salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie, Paște, ziua de 1 Iunie – Ziua Copilului minorilor aflați în îngrijirea salariatului și ziua de naștere a salariatului.

(7) Directorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

(8) Drepturile prevăzute la art. 30 din prezentul Contract colectiv de muncă se vor acorda în limita bugetului aprobat prin Hotărârea Consiliului General al Municipiului București.

(9) Angajatorul va acorda fiecărui salariat la sfârșit de an, un ajutor social în numerar, în cuantum de un salariu mediu brut pe economie.

(10) Angajatorul va acorda începând cu 1 decembrie 2018, indemnizații de hrană reprezentând a 12 a parte din doua salarii de baza brute pe tara, garantate în plată, conform prevederilor legale .

CAPITOLUL VI MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 31. Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 32. (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 va fi o piedică la promovare.

Art. 33. (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acceptul lor.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Art. 34. (1) În baza recomandării medicului de familie, salariații gravide care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la

reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(2) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă, nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 35. Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

Art. 36. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

Art. 37. Femeile salariale ale Centrului pentru Tineret al Municipiului București beneficiază de toate drepturile prevăzute de reglementările în vigoare privind protecția maternității la locurile de muncă.

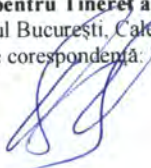
CAPITOLUL VII MĂSURI CU PRIVIRE LA REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Art. 38.(1) Angajatorul va asigura reprezentantului salariaților din Centrul pentru Tineret al Municipiului București, spațiu pentru desfășurarea activității corespunzător, unde se vor asigura toate dotările necesare cu privire la telefon, fax, mobilier, consumabile, calculator, acces la internet.

(2) Cheltuielile de funcționare ale acestui birou vor fi suportate de către angajator.

Art. 39. La ședințele sau comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, premierea personalului, reprezentantul salariaților va fi invitat sau cooptat în comisiile respective.

Art. 40. Conducătorul instituției are obligația să pună la dispoziția reprezentantului salariaților, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuție bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției, etc.



DISPOZIȚII FINALE

Art. 41.(1) Asigurarea sumelor necesare respectării prevederilor prezentului Contract de muncă cade în sarcina angajatorului.

(2) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se vor încheia contracte individuale de muncă la nivel de instituție.

(3) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură și la nivel de unitate.

(4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii, completându-se cu prevederile legilor mai favorabile.

(5) Contractele individuale de muncă nu pot include prevederi contrare legii, actelor normative și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

Art. 42. Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu reprezentantul salariaților, conform legii.

Art. 43. Salariații cu copii în întreținere, precum și cei cu probleme sociale deosebite, vor fi protejați în cazul în care se propune reducere de personal.

Art. 44. Prezentul Contract colectiv de muncă s-a încheiat în 3 exemplare, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București și intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București conform art. 141 alin. 1, lit. a) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social și produce efecte pentru toți salariații instituției, indiferent de data angajării.

DIRECTOR GENERAL
EC. Georgiana TRIFU



REPREZENTANT SALARIAȚI
Daniela Maria DINU

