

Contract colectiv de muncă

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată și a Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, între:

CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL BRAILA

prin reprezentant legal, director

NECOARA ANAMARIA

și

Sindicatul Național Sport și Tineret

prin reprezentant legal, președinte

ANDY NAGY

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă:

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

ART. 1

(1) Părțile contractante între care se încheie prezentul contract colectiv de muncă, denumit în continuare CCM, sunt: **CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL BRAILA și Sindicatul Național Sport și Tineret.**

a) CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL BRAILA, în calitate de angajator - reprezentat de director NECOARA ANAMARIA

b) Sindicatul Național Sport și Tineret, în calitate de reprezentant al personalului ce își desfășoară activitatea în cadrul unității - reprezentat de președinte ANDY NAGY

(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 CLUBUL SPORTIV MUNICIPAL BRAILA, instituție 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) *salariat* - orice persoană angajată și care își desfășoară activitatea în cadrul angajatorului;

c) *ordonator principal de credite* - ministrul tineretului și sportului sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;



d) *ordonator secundar de credite* – directorul executiv al unității în care își desfășoară activitatea salariații sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate.

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 acordarea 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 criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

ART. 4

Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru salariații care își desfășoară activitatea în cadrul CLUBULUI SPORTIV MUNICIPAL BRAILA, inclusiv față de organele de conducere ale acestei instituții.

ART. 5

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

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 6 luni.

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. (2).

(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) În cazul declanșării unor forme de protest, organizația sindicală va aduce, în scris, la cunoștința angajatorului, cu cel puțin 48 de ore înainte de data propusă pentru declanșarea protestelor, motivele care determină luarea acestor măsuri și propunerile concrete de soluționare.

(2) Angajatorul și organizația sindicală vor lua măsurile necesare pentru soluționarea pe cale amiabilă a tuturor divergențelor, în termenul prevăzut la alin. (1), în vederea prevenirii declanșării formelor de protest.

(3) 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.

ART. 8

(1) Suspendarea executării 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, intra în vigoare 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 contract sau referitoare la categoria profesională reprezentată.

(3) Consultarea se va realiza prin transmiterea cererii de consultare prin e-mail, 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) Pentru activitatea desfășurată, salariații beneficiază, anual, de concediu de odihnă, în condițiile legii.

(5) Salariații care lucrează în condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază, la cerere, de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare pe an.

ART. 12

(1) Personalul poate beneficia de învoiri pentru susținerea efectivă a examenelor de promovare în funcții de execuție, în grade sau trepte profesionale 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, masterat, doctorat în domeniu sau altă formă de perfecționare / specializare profesională.

(2) Personalul 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;
- examene pentru promovarea în grade sau trepte profesionale superioare;
- examene pentru promovare în funcții de execuție;
- 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 - Ziua Națională a României;
- 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 are dreptul la zile libere 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 munca, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați.

(6) De asemenea, pot beneficia de învoiți 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;

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 pot 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 conducătorul unității 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 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) Munca suplimentară se prezumă a fi orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către salariați, din dispoziția conducătorului instituției sau a persoanelor desemnate de acesta.

(2) Munca în zilele de repaus săptămânal și cea din zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează se prezumă a fi perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, din dispoziția conducătorului unității, cu acordul salariatului.

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 instituției, în funcție de condițiile concrete, vor fi luate de către angajator, de comun acord cu reprezentanții organizației sindicale semnatare, măsurile necesare de îmbunătățire a condițiilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și resursele avute la dispoziție.

ART. 19

(1) Ordonatorul de credite are 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 va 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 fiecărui angajator 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) Componenta, 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, durata redusă a timpului de lucru sau concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt prevăzute de dispozițiile legale aplicabile fiecărei categorii de personal sau Codului muncii.

(2) Angajatorul va lua măsurile necesare, în limita competenței sale, pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) Salariații beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

(4) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, prin regulament intern, cu consultarea sindicatului semnatar sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

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, ordonatorul de credite va 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.

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) Conducătorul instituției se obligă, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsuri pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climatice 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 conducerea instituției.

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) Conducătorul instituției va organiza, potrivit legii, examinarea medicală a salariaților, atât la angajare, cât și periodic, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se suportă conform legii.

ART. 25

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

(2) Angajatorul are 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, conducătorul instituției va 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 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 din cadrul instituției, 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

(1) Personalul din cadrul instituției beneficiază de vouchere de vacanță și indemnizație de hrană, precum și de orice alte beneficii prevăzute de lege sau negociate de către organizația sindicală reprezentativă cu angajatorul, în condițiile prevăzute și permise de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Ordonatorul de credite, împreună cu organizația sindicală semnatară stabilesc, de comun acord, în condițiile legii, perioada în care se vor acorda voucherele de vacanță și regulamentul de acordare a acestora.

ART. 30

(1) Personalul 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 în condițiile HG 1028/2006.

(2) Dacă rezultatele examenului prevăzut la alin. (1) 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.

(3) Măsurile luate potrivit alin.(1) și (2) nu trebuie să implice în nici un caz costuri financiare pentru salariați.

ART. 31

Conducătorul unității va asigura accesul la internet tuturor salariaților conform cerințelor postului.

ART. 32

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

ART. 33

Ordonatorul de credite are obligația să asigure ținuta vestimentară obligatorie personalului precum și echipamentul de protecție conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 5

Cercetarea și răspunderea disciplinară

ART. 34

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

ART. 35

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

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

(3) Înainte de începerea cercetării disciplinare prealabile, angajatorul va informa organizația sindicală reprezentativă, 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

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților, măsuri de protecție a salariaților

ART. 36

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul semnat al prezentului contract colectiv cu privire la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de angajați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a angajaților concediați.

c) În cazul în care vor fi luate măsuri de reorganizare ori de reducere a activității soldate cu concedieri individuale sau colective din inițiativa ordonatorului de credite, în conformitate cu prevederile Codului muncii pentru astfel de situații care intervin din motive neimputabile salariatului, angajatorul are obligația să acorde salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 10 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 15 salarii brute lunare.

ART. 37

(1) Părțile prezentului contract se vor supune prevederilor legale, în ceea ce privește soluționarea conflictelor de muncă.

(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 semnată, care poate fi convocată în scris de oricare dintre părți, iar, la solicitarea organizației sindicale semnate, semestrial, va avea loc o întâlnire între reprezentanții acesteia și angajator.



ART. 38

(1) La cerere, conducătorul unității va pune la dispoziția sindicatului semnatar, 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 semnatară va desemna reprezentanți care vor participa în cadrul ședințelor organului colegial de conducere când se dezbat puncte pe ordinea de zi ce vizează direct sau indirect personalul, precum și la întocmirea și elaborarea proiectului de buget pentru anul următor. Conducătorul instituției are obligația de a informa în prealabil reprezentantul organizației sindicale 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 de sindicat.

ART. 39

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 3 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 semnatar 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. 40

(1) Membrii de sindicat, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, pot organiza întâlniri la nivelul instituției în care este constituită grupa sindicală în timpul 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 semnatare referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează conducătorului unității, în scris, cu cel puțin 2 zile înaintea desfășurării acestora.

(3) Conducerea instituției va 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 cu dotări corespunzătoare desfășurării activității sindicale.

(5) Conducătorul instituției va permite organizației sindicale semnatare, să monteze în mod gratuit, avizier în incinta sediului propriu. Locația va fi stabilită de comun acord între conducerea unității și reprezentanții organizației sindicale semnatare.

(6) Salariații membri ai organizației sindicale semnatare beneficiază de o zi liberă plătită în fiecare an în data de 6 aprilie – Ziua Internațională a Sportului. În cazul în care



activitatea instituției nu permite acordarea zilei libere, aceasta va fi acordată în altă zi din luna aprilie, pe baza unei planificări astfel încât toți angajații membri de sindicat să poată beneficia de aceasta.

ART. 41

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. 42

(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, angajatorul va reține și va 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) Angajatorul are obligația de a reține cotizația de sindicat până la încetarea calității de membru a salariatului, în condițiile legii sau comunicată în scris de către organizația sindicală, iar în caz de transfer, delegare, detașare sau promovare vor evidenția calitatea de membru de sindicat și datele de identificare ale acestuia, în vederea reținerii cotizației de către noua instituție.

CAPITOLUL 7

Dispoziții finale

ART. 43

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

Clubul Sportiv Municipal Braila
Reprezentat legal prin
Director
Necoara Anamaria



Sindicatul Național Sport și Tineret,
Reprezentat legal prin
Președinte
Andy Nagy

