

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL U.A.T. MUNICIPIUL BUZĂU-PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU

Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul Buzău

Primăria Municipiului Buzău

Nr. 120/05.08 2026



Federația Națională a Sindicatelor
Unite din Poliția Locală România

Nr. 27/05.08 2026



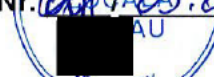
Federația Sindicatelor din Poliție
și Administrația Publică SMART LEX

Nr. 100/05.08 2026



Sindicatul Național PRO LEX

Nr. 04/05.08 2026



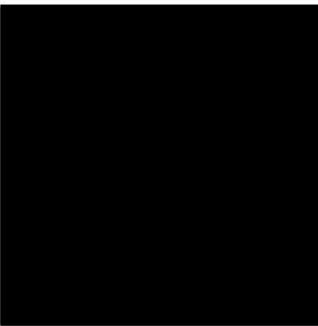
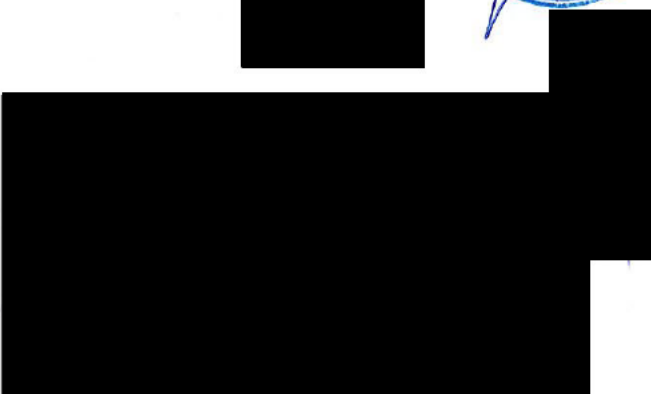
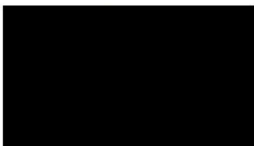
Federația Sanitas din România

Nr. 150/05.08 2026



Sindicatul Național al Polițiștilor FORTUS LEX

Nr. 153/05.08 2026



Având în vedere prevederile următoarelor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale altor acte normative incidente raporturilor de muncă, fără a se limita la acestea:

- a) **Constituția României**, republicată;
- b) **Regulamentul (UE) 2016/679** al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (GDPR);
- c) **Legea nr. 53/2003** – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) **Legea nr. 367/2022** privind dialogul social;
- e) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019** privind Codul administrativ, în măsura în care dispozițiile acesteia sunt incidente raporturilor de muncă și organizării autorităților administrației publice locale;
- f) **Legea-cadru nr. 153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- g) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024** privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;
- h) **Legea nr. 296/2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung;
- i) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene;
- j) **Legea nr. 319/2006** a securității și sănătății în muncă, precum și Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a acesteia;
- k) **Hotărârea Guvernului nr. 355/2007** privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- l) **Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006** privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- m) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000** privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- n) **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
- o) **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
- p) **Hotărârea Guvernului nr. 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- q) **Legea nr. 190/2018** privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679;

- r) **Legea nr. 182/2002** privind protecția informațiilor clasificate;
- s) **Legea nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată;
- t) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003** privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, precum și Legea nr. 154/2015 pentru modificarea și completarea acesteia;
- u) **Legea nr. 196/2024** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- v) **Legea nr. 91/2014** privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- w) **Hotărârea Guvernului nr. 250/1992** privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată;
- x) **Legea nr. 165/2018** privind acordarea biletelor de valoare;
- y) **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009** privind acordarea voucherelor de vacanță, precum și Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, în măsura în care acordarea acestora este prevăzută de legislația anuală aplicabilă personalului plătit din fonduri publice;
- z) **Hotărârea Guvernului nr. 569/2017** pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”;
- aa) **Legea nr. 31/1991** privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase;
- bb) **Legea nr. 155/2010** a poliției locale, republicată, Hotărârea Guvernului nr. 1332/2010 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, Hotărârea Guvernului nr. 171/2015 privind stabilirea metodologiei și a regulilor de aplicare a drepturilor prevăzute la art. 35¹ alin. (6)¹ din Legea nr. 155/2010, Ordonanța Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, precum și art. XI din Ordonanța Guvernului nr. 65/2014, în ceea ce privește drepturile specifice personalului Poliției Locale din cadrul Primăriei Municipiului Buzău;
- cc) **precum și toate actele normative care modifică, completează, republică sau înlocuiesc actele normative anterior menționate și care reglementează raporturile de muncă ale personalului contractual din cadrul autorităților și instituțiilor administrației publice locale.**

În situația modificării, completării, republicării sau abrogării actelor normative menționate mai sus, prezentul Contract colectiv de muncă se aplică și se interpretează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, fără a fi necesară modificarea expresă a trimiterilor legislative cuprinse în cuprinsul acestuia, cu excepția situațiilor în care părțile convin altfel prin act adițional.

Se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă denumit în continuare Contract, între cele patru părți semnatare:

A. UNITATEA ADMINISTRATIV TERITORIALĂ A MUNICIPIULUI BUZĂU - PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU, cu sediul în Buzău, Piața Daciei, nr. 1, cod fiscal: 4233874, reprezentată legal prin **d-nul TOMA CONSTANTIN** - Primar, în calitate de ordonator principal de credite, prin împuternicit Apostu Ionuț Sorin-Viceprimar în baza Dispoziției Primarului Municipiului Buzău nr. 310/13.07.2026, denumit în continuare **ANGAJATOR**

ȘI

B. SALARIAȚII angajați din cadrul **UNITĂȚII ADMINISTRATIV TERITORIALE MUNICIPIUL BUZĂU - PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU**, denumiți în continuare **salariați** reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social de :

- Bașturea Mariana-Mihaela, consilier juridic – Serviciul Juridic și Contencios Administrativ, funcționar public;
- Dreptate Lavinia-Elena, auditor – Compartiment Audit Public Intern, funcționar public;
- Romulus Soare, muncitor - Serviciul Administrativ-Gospodăresc, personal contractual;

2. FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR UNITE DIN POLIȚIA LOCALĂ ROMÂNIA, cu sediul în jud. Prahova, Mun. Ploiești, Aleea Codrului nr. 2, bl. 2A2, ap.75, în baza Deciziei Biroului executiv al Federației Naționale a Sindicatelor Unite din Poliția Locală România nr. 22 din 09.07.2026 și a Adeverinței nr. 353/07.07.2026 emise de Confederația Națională Sindicală - Blocul Național Sindical, reprezentativă la nivel național, conform Sentinței Civile nr. 9RZ/23.11.2023 a Tribunalului București, Secția a III a Civilă, **mandată să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Primăriei Municipiului Buzău (art. 102, alin. 1 pct. B lit. a, indice 3 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social);**

2. FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN POLIȚIE ȘI ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ SMART LEX, sediul în București, str. Beldiman, nr. 2, cam. 102, Sector 2, în baza Adresei nr. 151 din 13.07.2026 emisă de Federația Sindicatelor din Poliție și Administrația Publică SMART LEX, **mandată să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă** la nivelul Primăriei Municipiului Buzău (art. 102, alin. 1 pct. B lit. a, indice 3 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social);

3. SINDICATUL NAȚIONAL PRO LEX, în baza Adresei 1047 din 09.07.2026 – afiliat la Unitatea Sindicatelor Funcționarilor Publici și personalului Contractual "Forța Legii", federație reprezentativă la grup de unități poliție locală și la nivel de ramură de activitate – Administrație publică, împuternicit să participe la consultare/negociere privind încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Primăriei Municipiului Buzău – Sentință civilă nr. 3125/2009 și Sentința civilă nr. 2REP/17.02.2025.

4. SINDICATULUI NAȚIONAL AL POLIȚIȘTILOR FORTUS LEX, cu sediul în București, sector 5, strada Calea 13 Septembrie nr. 237, bloc V4, etaj 6, apartament 26, reprezentat legal prin domnul **Teodorescu Constantin - Președinte**, denumită în continuare organizație sindicală reprezentativă la nivelul Unității Direcția Poliția Locală a Municipiului Buzău, conform hotărârii civile nr. 9065/2025;

5. FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA, cu sediul în: București, str. Horațiu, nr. 13, Sector 1, reprezentată legal prin **d-nul Iulian Pope - Președinte**, în calitate de federație reprezentativă la nivel de sector de negociere colectivă "Sănătate" – federație sindicală, conform Sentinței Civile nr. 14/FED/28.02.2026, pronunțată de Tribunalul București-Secția a IV-a Civilă, în dosarul nr. 3138/3/2023, în baza mandatului de reprezentare acordat de Federația Sanitas România nr. 630/13.07.2026 **Sindicatului Sanitas Buzău** reprezentat legal prin doamna **CONSTANTIN GRAȚIELA - Președinte**, denumită în continuare organizație sindicală.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din contractele individuale de muncă, acte adiționale și contractul colectiv de muncă.

Obiectul prezentului Contract Colectiv de Muncă îl constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale, în limita celor prevăzute în actele normative în vigoare, și a obligațiilor părților, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, evenimente deosebite, perfecționarea profesională, salarizare și alte drepturi, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor alesi în organele de conducere.



SA
B

UIS

Prezentul Contract produce efecte pentru toți salariații din cadrul aparatului de specialitate al Unității Administrative Teritoriale Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 (1) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia.

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

Art. 2 (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă, se încheie pe o durată de 24 luni de la data semnării acestuia de către părți și produce efecte de la data înregistrării acestuia la I.T.M. Buzău.

(2) În cazul în care nu intervin modificări legislative, părțile pot hotărî prelungirea aplicării prezentului contract colectiv de muncă, în condițiile legii.

(3) Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui cu minim 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește de drept pe o perioadă de 12 luni.

(4) Cererea de modificare se transmite în scris, celeilalte părți cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris autorității la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată stabilită de părți și numai pentru viitor.

(5) Modificările aduse prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți la I.T.M. Buzău.

Art.3 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau vor fi stabilite prin contactele colective de muncă, încheiate la nivel național sau de sector de activitate.

(2) În vederea promovării unui climat normal de muncă și pentru respectarea drepturilor și intereselor salariaților, părțile convin să depună toate diligențele necesare, în conformitate cu legislația în vigoare, a Contractului Colectiv de muncă și a Regulamentului Intern.

(3) La momentul angajării, la stabilirea drepturilor individuale și pe tot parcursul derulării contractului individual de muncă, angajatorul va depune toate diligențele în vederea asigurării egalității de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are drept scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele de muncă.



Art. 4 Prezentul Contract Colectiv de Muncă, se aduce la cunoștință publică, prin afișare la sediul U.A.T Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, în locurile special amenajate în acest scop și pe pagina de internet a instituției.

Art. 5 (1) UAT Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău la cererea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, va furniza cu cel puțin 15 zile înainte, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea acestuia.

(2) Pentru buna desfășurare a activității salariaților, părțile semnatare, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 6 (1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract colectiv se rezolvă pe cale amiabilă.

(2) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1), nu constituie impediment pentru sesizarea instanței judecătorești, potrivit prevederilor legii.

Art. 7 (1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă, produc efecte pentru toți salariații din cadrul UAT Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, indiferent de data angajării acestora.

(2) În situația în care în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contractul Colectiv de Muncă.

(3) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează în favoarea salariaților.

(4) Părțile convin că, pentru personalul medical din cadrul dispensarelor școlare și al creșelor, se aplică, în integralitate, prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură Sănătate, în conformitate cu protocolul încheiat cu Primăria Municipiului Buzău, pe întreaga perioadă de valabilitate a prezentului Contract colectiv de muncă, inclusiv în perioada în care aplicarea acestuia se prelungește în condițiile legii, dar nu mai puțin de un an de la data semnării prezentului Contract colectiv de muncă.

Art. 8 (1) Contractul Colectiv de Muncă se suspendă și încetează în condițiile legii.

(2) Contractul Colectiv de muncă încetează în următoarele situații:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților;
- la data pronunțării unei sentințe civile definitive.

CAPITOLUL II

1. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 9 (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi sau de 40 ore pe săptămână.

(2) Salariații beneficiază de o pauză de masă cu o durată de 20 min și se va include în programul de lucru. Pentru personalul care lucrează în ture de 12 ore se acordă o pauză de 30 minute, acordată în două părți egale sau inegale. În durata normală a timpului de lucru nu intră timpii consumați cu echiparea și dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

(3) Dacă, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru (exemplu Poliția Locală, Serviciul Taxe și Impozite, Serviciul Evidența Populației etc.) se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării dispozițiilor art. 112-116 din Codul muncii și ale art. 377 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Art.10 (1) La solicitarea și/sau din dispoziția scrisă a angajatorului sau a șefului ierarhic superior, salariații vor efectua muncă suplimentară în condițiile legii.

(2) Munca suplimentară nu se efectuează 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) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice, conform art. 122, alin. (1) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și a prevederilor legale incidente. În aceste condiții salariații beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru, în conformitate art. 122, alin. (2) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare

(5) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni conform art. 122, alin. (3) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 11 (1) Programul de lucru este cel stabilit prin Regulamentul Intern coroborat cu prevederile legale. Acesta va fi stabilit de ANGAJATOR, împreună cu reprezentanții organizațiilor semnatare ale prezentului Contract.

(2) În toate cazurile în care este posibil, angajatorul, salariații și organizațiile sindicale poartă negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare ale acestuia, fără a fi afectate drepturile legale ale salariaților.

(3) Personalul contractual din cadrul Direcției Poliției Locale Buzău își desfășoară activitatea în mod continuu, în ture / schimburi, în zilele de sâmbătă și duminică și în zilele de sărbători legale sau în zile declarate prin lege ca nelucrătoare.

(4) Prezența la serviciu se evidențiază pe bază de semnătură în condicile de prezență, respectiv buletinul posturilor după caz.

(5) Atribuții și sarcinile de serviciu vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea Direcției Poliției Locale Buzău va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(6) Patrula este compusă, de regulă, din minim 2 polițiști locali, conform procedurilor operaționale.

Art. 12 (1) La solicitarea salariatului și cu acordul angajatorului, activitatea poate fi desfășurată cu timp parțial, în condițiile prevăzute de Codul muncii. Drepturile salariale și celelalte drepturi se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, dacă legea nu prevede altfel.

(2) Salariații care au în îngrijire copii preșcolari sau școlari înscriși în învățământul primar, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maxim 2 ore față de programul normal de lucru.

(3) Salariații care lucrează în condiții deosebite, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea timpului de lucru sub 8 ore pe zi, și nu pot fi solicitați să presteze ore suplimentare, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(4) La cererea uneia din părți, medicii de medicina muncii pot fi consultați și pot recomanda modificarea timpului de lucru și a condițiilor de muncă, potrivit dispozițiilor legale.

2. Munca pe timp de noapte

Art. 13 (1) Munca prestată între orele 22:00 – 06:00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariații care efectuează munca pe timp de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de lucru, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de munca de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul normal de lucru.

(3) Salariații care desfășoară munca de noapte și care au primit recomandarea medicului de medicina muncii să nu își mai desfășoare activitatea în aceste condiții, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

3. Durata redusă a timpului de lucru

Art. 14 (1) Reprezentanții organizațiilor sindicale pot desfășura în timpul programului de lucru, activități de informare a salariaților privind activitatea sindicală sau colectare de informații de la salariați sau de la compartimentele de specialitate din instituție necesare desfășurării activității sindicale.



(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ sau organizațiilor sindicale reprezentative, care lucrează în unitate, au dreptul la reducerea programului de lucru, lunar, fără a le fi afectate drepturile salariale cu ocazia participării la acțiunile stabilite de sindicatul reprezentativ sau organizațiile sindicale reprezentative, 3 zile lunar, dar nu mai mult de 24 de zile /an.

4. Concediul de odihnă

Art. 15 (1) În fiecare an calendaristic salariații au dreptul la concediu de odihnă, pentru refacerea capacității de muncă.

(2) La calculul indemnizației de concediu de odihnă se va lua în calcul timpul efectiv lucrat.

(3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, conform art. 145 alin. 6 din Codul muncii.

Art. 16 (1) Concediul de odihnă se acordă, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- 21 zile lucrătoare pentru salariații care au o vechime în muncă până la 10 ani;
- 25 zile lucrătoare pentru salariații care au o vechime în muncă peste 10 ani.

Art. 17 Efectuarea concediului de odihnă este un drept și orice convenție prin care se renunță la acest drept, parțial sau total, este nulă.

Art. 18 (1) Programarea concediului de odihnă poate fi efectuată și fracționat, însă angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze în anul calendaristic cel puțin 10 zile de concediu de odihnă, neîntrerupt.

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

(3) Salariatul poate fi rechemat în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii, dacă acesta este efectuat în țară, și are dreptul la o compensație ce constă în:

- plata transportului dus-întors din localitatea unde se afla în concediu, dacă acesta se efectuează în țară;
- despăgubiri datorate pentru cheltuielile efectuate de salariat, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente.
- timpul consumat cu deplasarea dus-întors se consideră timp de lucru.

Art. 19 (1) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul instituției, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

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

Art. 20 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă

neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat poate fi acordată exclusiv la încetarea raportului de muncă al salariatului, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare la data încetării raportului de serviciu.

5. Alte tipuri de concedii si zile libere

Art. 21 (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie -Botezul Domnului;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Principatelor Unite;
- Vinerea Mare;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai -Ziua Internațională a Muncii;
- 1 Iunie- Ziua copilului;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august-Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie -Sfântul Apostol Andrei;
- 1 Decembrie-Ziua Națională a României;
- Prima zi și 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) Pentru realizarea unor punți din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară, în baza Hotărârii de Guvern.

Art. 22 În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- nașterea, adopția sau căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- decesul unuia din soți sau al unei rude până la gradul III a salariatului (parinți, copii, frați, bunici, nepoți, unchi sau mătuși și nepoți de frați) ori a soțului/soției acestuia inclusiv(socrii, nurori/gineri, cumnați/cumnate, unchiul și soția nepotului de frate) - 3 zile lucrătoare;
- controlul medical anual (cu acte doveditoare)-1 zi lucrătoare

Art. 23 Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la concediu suplimentar cu durată de 3 zile. Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15 % din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție /indemnizația de

încadrare. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre de guvern.

Concediile plătite pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea scrisă a salariatului.

Art. 24 În afara concediului de odihnă sau a concediului pentru evenimente deosebite în familie, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru alte situații, după cum urmează:

- concediu paternal, 10 zile lucrătoare la care se adaugă 5 zile lucrătoare (acordate la fiecare copil, dacă salariatul a urmat un curs de puericultură)
- acordarea de 3 zile libere plătite, suplimentare concediului de odihnă, în temeiul art. 75 din Legea 446 din 2006, pentru militarii rezerviști cu calitatea de salariat, care sunt chemați la centrele militare pentru clarificare situației militare;
- 1 zi pentru donare de sânge-conform legii;
- 2 zile lucrătoare pentru îngrijirea sănătății copiilor minori, indiferent de numărul de copii. Zilele libere se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului/copiilor, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical/analizele medicale; cererea se depune cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de vizita la medic sau în ziua respectivă, după caz și este însoțită de o declarație pe proprie răspundere ca în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal, angajat al Primăriei Municipiului Buzău nu a solicitat ziua/zilele lucrătoare libere și nici nu va solicita în cursul anului respectiv. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele sau reprezentantul legal are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.
- salariatele care urmează o procedură de fertilizare, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile, care se acordă după cum urmează:
- 1 zi de la data efectuării puncției ovariene;
- 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoare medicală eliberată de medicul specialist.

- beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist. Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este de cel mult 45 de zile calendaristic în interval de un an pentru un pacient.
- se acordă concediu de îngrijitor salariatului, în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare,

plătite, într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art. 25 (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

(2) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(3) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(4) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (3).

(5) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În această situație, indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150 Codul Muncii.

(6) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (5) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1) Codul Muncii.

(7) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 26 (1) În conformitate cu art. 147 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii și art. 18 din HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 4 zile lucrătoare, quantum menținut la nivelul dreptului negociat și acordat prin contractul colectiv de muncă anterior, în baza Buletinului de expertizare prin determinare a condițiilor de muncă eliberat de D.S.P. Buzău, pe care angajatorul se obligă să îl obțină/reînnoiască.

6. Concedii fără plată si învoiri

Art. 27 (1) Salariații au dreptul anual la concedii fără plată, a căror durată nu pot depăși 90 de zile calendaristice, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitare sau postuniversitare, cursuri fără frecvență, cu frecvență redusă sau la distanță, a examenelor de an universitar sau a examenului de licență, disertație sau masterat, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de studii;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

(2) salariații au dreptul la concedii fără plată fără limita prevăzută la alin. 1, în cazul tratamentului medical efectuat în țară și în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă precum și pentru însoțirea unuia din însoțitori a unei rude apropiate-copil, frate, soră, părinte -pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției pe care o deține.

(4) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de angajat.

Art. 28 (1) Învoirile pentru motive personale, bine întemeiate, cu documente justificative, după caz, se acordă în baza biletului de învoire vizat de către șeful ierarhic și aprobat de conducătorul instituției, 4 ore lunar, ce pot fi fracționate în maxim două părți egale, care nu se reportează, cu recuperarea orelor respective în termen de 30 de zile, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Prin excepție de la alin. 1, învoirile se acordă pentru citații în fața organelor de cercetare penală sau ale instanțelor judecătorești.

(3) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă în aceste condiții nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, modalitatea de recuperare a perioadei de absență urmând a fi stabilită ulterior de către angajator și salariat.

CAPITOLUL III

1. Salarizare, sporuri si alte drepturi

Art. 29 (1) Pentru activitatea desfășurată, salariații au dreptul la salariu corespunzător funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 30 (1) Salariații din cadrul UAT Municipiul Buzău - Primăria Municipiului Buzău, fără a se limita la acestea, beneficiază de următoarele drepturi și/sau sporuri prevăzute de legislația în vigoare, respectiv:

- a) salariații au dreptul la vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile art. 36 alin 1 din OUG nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal bugetare modificare și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, calculate conform legislației în vigoare și în conformitate cu prevederile Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificările și completările ulterioare. Angajatorul va efectua demersurile necesare pentru a cuprinde contravaloarea voucherelor de vacanță pentru întreg personalul în bugetul anual de venituri și cheltuieli, în conformitate cu legislația în vigoare;
- b) ordonatorul de credite acordă lunar, obligatoriu, indemnizații de hrană în conformitate și în condițiile art. 18 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Personalul Direcției Poliției Locale Buzău, beneficiază în limita bugetului aprobat, prin hotărâre a consiliului local, de normă de hrană, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 26/1994, corespunzătoare valorilor stabilite de Ordinul MDLPA nr. 893/2023 și HG nr. 171/2015, în condițiile prevăzute de art. 18 din Legea 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:
 - norma principală nr. 6, potrivit anexei nr. 1 la Ordonanța Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiar fiind personalul poliției locale în activitate prevăzut la art. 14 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 155/2010, republicată, cu completările ulterioare, și personalul de conducere;
 - norma principală nr. 1, potrivit anexei nr. 1 la Ordonanța Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiar fiind personalul poliției locale în activitate prevăzut la art. 14 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 155/2010, republicată, cu completările ulterioare;
 - norma suplimentară nr. 12 „B”, potrivit anexei nr. 1 la Ordonanța Guvernului nr. 26/1994, republicată, cu modificările și completările ulterioare, norma suplimentară pentru personalul poliției locale în activitate care lucrează în ture sau schimburi.
- d) ordonatorul de credite va acorda, obligatoriu, fiecărui salariat o indemnizație de concediu de odihnă, conform legislației în vigoare;
- e) se acordă un spor pentru condiții vătămătoare sau periculoase de muncă, în cuantum de 15%, cu respectarea condițiilor prevăzute de legislația în vigoare O.U.G. nr. 36/2025, în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens;
- f) salariați nominalizați în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, beneficiază de o majorare cuantificată la nivel maxim prevăzut de legislația în vigoare, în strictă concordanță cu bugetele

prevăzute individual pe proiecte, în conformitate cu prevederile art. 16 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;

- g) personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul, în condițiile art. 14 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. Prin derogare de la prevederile art. 14 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru anul 2026 se aplică dispozițiile art. LIV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 7/2026, potrivit căreia indemnizația pentru titlul științific de doctor se acordă în cuantum de 500 lei brut lunar, numai dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de actul normativ, respectiv desfășurarea activității în domeniul pentru care este deținut titlul științific de doctor și existența în fișa postului a unor atribuții obiective și cuantificabile care permit verificarea lunară a valorificării suplimentare a activității. După încetarea aplicabilității derogării instituite pentru anul 2026, se aplică dispozițiile legale în vigoare.
- h) personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare al acesteia, beneficiază de un spor la salariul de bază în procent de 10%, în condițiile art. 15 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 31 (1) Pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică se acordă un spor de 75% din salariu, în conformitate cu prevederile art. 137 Codul Muncii. În măsura în care legislația incidentă aplicabilă instituțiilor publice nu permite acordarea sporului în bani, munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică se compensează cu timp liber corespunzător în proporție de 100%.

(2) Munca prestată în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber corespunzător, în proporție de 100%, în următoarele 30 de zile, în conformitate cu prevederile art. 142 Codul Muncii.

Art. 32 (1) Organizațiile sindicale semnatare vor fi consultate cu privire la acordarea unor premii de excelență, salariaților care au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, în condițiile legii.

(2) În acest sens se comunică organizațiilor sindicale, anual, la solicitarea acestora, numărul salariaților propuși pentru acordarea primei de excelență, faptele deosebite care au dus la acordarea primei, precum și serviciile/compartimentele din care fac parte.

Art. 33 Angajatorul are obligația comunicării lunare a drepturilor bănești pentru fiecare 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.

Art. 34 Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

2. Alte drepturi și facilități

Art. 35 (1) Conducătorul instituției asigură toate condițiile necesare participării salariaților la cursuri sau stagii de pregătire, de formare profesională, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Salariatul are dreptul de a fi asistat la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, de un avocat sau de un expert în legislația muncii în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

(3) În timpul delegării salariaților în alte localități, pentru o mai bună eficientizare a activității acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloace auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport (mijloace de transport în comun sau autoturismul salariatului), în condițiile legii.

Art. 36 (1) Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri și ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale, în condițiile legii.

CAPITOLUL IV **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PARȚILOR**

1. Drepturile și Obligațiile salariaților

Art. 37 (1) Salariații au, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de reorganizare a instituției, reducere de posturi la nivelul instituției;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant, dacă îndeplinește condițiile necesare ocupării postului vacant, în condițiile legii;
- o) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) **Salariații au, în principal, următoarele obligații:**

- obligația de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;

- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern și în legile speciale;
- obligația de a-și însuși și respecta prevederile legislative din domeniul sănătății și securității în muncă, situațiile de urgență și PSI și măsurile de aplicare a acestora;
- obligația de a respecta confidențialitatea datelor;
- obligația de a respecta îndatoririle prevăzute la art. 430, 432-434, 437-441, 443-449 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 38 Salariații au obligația de a-și îndeplini cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea aduce atingere prestigiului instituției.

Art. 39 În cadrul programului de muncă, salariații au obligația să se abțină să își exprime orice manifestări politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Art. 40 (1) Salariații răspund, indiferent de funcția ocupată, de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce le sunt încredințate. Aceștia sunt obligați să se conformeze dispozițiilor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor în care acestea sunt în mod vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unor persoane. În acest caz, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului sau de a aduce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

Art. 41 (1) Salariații au obligația să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care au cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(2) Salariații au obligația să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art. 42 Prin comportamentul lor și prin ținută, salariații au obligația ca în timpul programului de lucru să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 43 Salariații nu pot cere ca, direct sau indirect, să solicite pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

Art. 44 În vederea aplicării eficiente a normelor legale privind conduita salariaților, angajatorul va asigura monitorizarea respectării normelor de conduită și respectiv consilierea etică, în condițiile legii.

Drepturile și Obligațiile angajatorului

Art. 45 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi, în condițiile legii:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității, conform legii;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor.

(2) Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a tuturor elementelor care privesc relațiile de muncă;

b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de serviciu;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raporturile de muncă, Contractul Individual de Muncă și din Contractul Colectiv de Muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acesta;

d) să consulte organizațiile sindicale semnatare în probleme care sunt susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;

e) să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;

f) să asigure realizarea evidenței normale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat;

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

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

i) în timp util, să inițieze punerea de acord și consultări cu organizațiile sindicale semnatare, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a efectelor reorganizării instituției, reducerii posturilor și a numărului de salariați afectați, precum și de atenuare a consecințelor acestora.

j) să rețină cotizația de sindicat direct pe statul de plată și să o vireze în contul indicat de organizația sindicală pentru toți membrii acesteia. Cotizația de sindicat va fi reținută în baza tabelelor cu membrii de sindicat activi, tabele ce vor fi comunicate până la sfârșitul lunii viitoare, pentru luna anterioară, de către organizația sindicală.

k) să asigure protecția angajaților împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

l) în condițiile legii, angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile necesare asigurării asistentei juridice în cazul în care împotriva salariatului au fost formulate sesizări sau acțiuni judiciare cu privire la exercitarea atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 46 Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept obiectiv îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art. 47 (1) Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;
- e) asigurarea de apă minerală 2 (doi) litri în zilele cu temperaturi ce depășesc temperatura limită de 37 grade Celsius prevăzută de art. 4 din OUG nr. 99/2000, coroborat cu art. 6 alin. 2 din OUG nr. 99/2000;
- f) asigurarea de ceai cald 0,5 litri, pauze de muncă, pentru refacerea capacității de termoreglare și echipament individual de protecție în perioadele cu temperaturi scăzute extreme, adică sub -20 de grade Celsius, conform art. 5 din OUG nr. 99/2000, coroborat cu art. 6 alin. 2 din OUG nr. 99/2000.

(2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

Art. 48 (1) Angajatorul are obligația să asigure personalului din cadrul Direcției Poliției Locale Buzău uniforma și echipamentul individual de protecție, conform Anexelor 1 - 3 elaborate în baza HG nr. 1332/2010, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Echipamentul individual de protecție și uniforma de serviciu se acordă gratuit și se restituie în următoarele condiții:

- a) la plecarea din unitate (echipamentul aflat în termenul de folosință, conform fișei de inventar)
- b) echipamentul individual de protecție și uniforma de serviciu se restituie dacă acestea nu se mai află în perioada de valabilitate conform legii. Excepție fac echipamentele de unică folosință.

(3) Curățarea și întreținerea uniformei și a echipamentului de protecție cade în sarcina angajatului.

(4) După expirarea duratei de folosință a echipamentului de protecție, se va proceda la scoaterea din uz, astfel:

- categoria de echipament de protecție – încălțăminte (bocanci, pantofi), va fi returnat la magazie, urmând a fi colectat în locuri special amenajate;
- categoria de echipament de protecție - îmbrăcăminte (haine vătuite, geci, veste, pelerine de ploaie, etc) nu va mai fi returnat la magazie.



(5) În situația în care se constată furtul echipamentului de protecție sau distrugerea acestuia din motive neimputabile salariatului, se va întocmi un raport pe baza căruia echipamentul va fi radiat din inventarul personal și va fi înlocuit cu unul nou.

Art. 49 Neutilizarea sau înstrăinarea echipamentului individual de protecție poate atrage sancțiuni disciplinare, graduale.

Art. 50 Fiecare salariat își desfășoară activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite de la angajator, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 51 Salariații au obligația să utilizeze corect aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace necesare în desfășurarea eficientă a sarcinilor de serviciu.

Art. 52 (1) Fiecare salariat are obligația să comunice imediat angajatorului și/sau salariaților desemnați orice situație despre care are motive întemeiate să o considere pericol pentru securitatea și sănătatea în muncă, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție.

(2) Fiecare salariat are obligația să comunice de îndată angajatorului sau șefului ierarhic superior accidentele suferite de propria persoană.

Art. 53 Fiecare salariat are obligația să își însușească și să respecte prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, situațiilor de urgență și P.S.I., precum și măsurile de aplicare.

Art. 54 Fiecare salariat are obligația să respecte prevederile Legii nr. 15/2016 privind prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun care interzice fumatul în toate spațiile închise în care își desfășoară activitatea personalul din cadrul instituției.

Art. 55 Salariatul are obligația să efectueze examenele medicale periodice și suplimentare de reevaluare. În zilele prezentării pentru efectuarea controalelor medicale periodice, conform programării, salariații vor beneficia de toate drepturile salariale. Nerespectarea nejustificată a programării va atrage obligația salariatului de a efectua examenele medicale pe cheltuiala sa.

Art. 56 Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă sau reducerea timpului de lucru la 4 ore, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist și a medicului de medicină a muncii.

Art. 57 Salariații vor putea beneficia de un sprijin financiar pentru achiziția unor dispozitive de protecție/corecție (ochelari de vedere) în valoare de 500 lei/salariat/an în condițiile legii.

Măsuri de protecție socială

Art. 58 (1) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp în cazul salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului de medicina muncii, în funcție de posibilitățile instituției, la cererea salariatului, conform pregătirii și aptitudinilor profesionale ale acestuia.

(2) Salariații care și-au suspendat activitatea pentru creșterea copilului până la 2 ani, 3 ani, respectiv 7 ani, după caz, își vor relua activitatea obligatoriu în funcția avută la data suspendării.

Art. 59 (1) Încetarea relațiilor de muncă are loc în condițiile legii.

(2) În cazul în care angajatorul intenționează să procedeze la reduceri de posturi, reorganizarea instituției, încetarea raporturilor de muncă, acesta are obligația de a iniția, în timp util, consultări cu organizațiile sindicale semnate cu privire la:

- metodele și mijloacele de evitare a reducerii numărului de posturi și a numărului de salariați afectați;
- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la reorganizarea instituției, reducerea numărului de posturi ori încetarea raporturilor de muncă, după caz.

Art. 60 În scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu polițiștii locali din cadrul Direcției Poliției Locale Buzău pot utiliza în mod gratuit mijloacele de transport în comun ale S.C. TRANS BUS S.A. BUZAU, pentru executarea unor misiuni care nu pot fi îndeplinite altfel.

Art. 61 La nivelul instituției se organizează Comitetul de Securitate în muncă, în scopul de asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă. Membrii sunt numiți pentru o perioadă de 2 ani, conform prevederilor HG nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 62 Instituția publică semnată a prezentului Contract colectiv de muncă nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

CAPITOLUL VI

Munca și protecția femeilor

Art. 63 (1) Femeile angajate cu contract individual de muncă au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare și beneficiază de toate drepturile prevăzute de OUG nr. 96/2003, cu modificările și completările ulterioare privind protecția maternității la locul de muncă.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.

Art. 64 (1) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durata mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

(3) Salariata care alăptează, poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă și specilitate, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

(4) Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani, 3 ani și, respectiv, 7 ani pentru copii cu handicap, conform legislației în vigoare.

Art. 65 (1) Reîncadrarea femeilor după încetarea perioadei de suspendare a activității pentru creșterea copilului de până la 2 ani, respectiv 3 ani se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea sau modificarea contractului individual de muncă pe perioada în care salariaata se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani pentru copilul cu handicap.

Art. 66 Pauzele și reducerea duratei normale de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 67 Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 68 Femeile însărcinate au dreptul la dispensă pentru consultații prenatale, un număr de maxim 16 ore libere plătite, pe durata programului normal de lucru pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist. Această dispensă se va acorda numai dacă investigațiile se efectuează doar în timpul programului de lucru.

CAPITOLUL VII

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 69 (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face, în condițiile legii :

- a) prin încheierea contractului individual de muncă,
- b) prin încheierea contractului de management.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în condițiile legii și cu respectarea Contractului Colectiv de muncă. Nu vor fi cuprinse în contractul individual de muncă prevederi mai puțin avantajoase decât cele din Codul muncii și Contractul Colectiv de muncă la nivel național, de sector sau unitate.

(3) Contractul individual de muncă va cuprinde în mod obligatoriu cel puțin elementele prevăzute în modelul cadru privind contractul individual de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată, în formă scrisă. Poate fi încheiat pe perioadă determinată doar în cazurile anume prevăzute de lege.

(5) Fișa postului este anexă la contractul individual de muncă.

Art. 70 (1) Contractul individual de muncă se încheie între persoana care îndeplinește condițiile pentru a fi angajată pe o funcție contractuală și instituția publică angajatoare, prin reprezentantul său legal, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a celorlalte prevederi legale din legislația conexă incidentă, cu respectarea următoarelor cerințe specifice:

- a) persoana să aibă cetățenie română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- b) persoana să cunoască limba română, scris și vorbit;
- c) persoana să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- d) persoana să îndeplinească condițiile de studii necesare ocupării postului;
- e) persoana să îndeplinească condițiile de vechime, respectiv de experiență necesare ocupării postului, după caz;
- f) persoana să nu fi fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- g) persoana nu execută o pedeapsă complementară prin care i-a fost interzisă exercitarea dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii sau față de aceasta nu s-a luat măsura de siguranță a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii;
- h) contractul să nu conțină clauze de confidențialitate sau, după caz, clauze de neconcurență.

(2) Prin excepție de la condiția prevăzută la alin. (1) lit. a) pot fi angajați și cetățeni străini, cu respectarea regimului stabilit pentru aceștia prin legislația specifică și legislația muncii.

(3) Obligațiile privind respectarea caracterului confidențial al informațiilor exceptate de la liberul acces la informațiile de interes public, precum și cele referitoare la respectarea regimului incompatibilităților nu pot fi interpretate drept clauze contractuale în sensul prevăzut la alin. (1) lit. h).

Art. 71 Contractul de management se încheie între persoana care ocupă funcția pentru care legea prevede obligativitatea unui astfel de contract și instituția publică, prin reprezentantul său legal, cu respectarea următoarelor cerințe specifice:

- a) evidențierea expresă a obiectului contractului sub formă de activități de sine stătătoare, identificabile și verificabile, și a indicatorilor de performanță aferenți acestora;
- b) evidențierea expresă a drepturilor și obligațiilor ce le revin părților în executarea contractului;

- c) indicarea expresă a modalităților și termenelor de verificare pentru îndeplinirea obligațiilor asumate, precum și a efectelor juridice produse de rezultatele verificării;
- d) indicarea expresă a normelor generale de drept direct aplicabile raporturilor juridice, precum și modalitatea de soluționare a eventualelor litigii apărute în legătură cu derularea și executarea contractului.

Art. 72 Modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 73 (1) Recrutarea salariaților, evaluarea și promovarea acestora vor fi făcute în conformitate cu prevederile Codului Muncii, OUG nr. 57/2019, precum și cu alte acte normative în vigoare.

(2) Posturile vacante sau temporar vacante pot fi ocupate, în condițiile OUG nr. 57/2019 și cu respectarea prevederilor din Codul Muncii, prin : recrutare, transfer, detașare, redistribuire sau alte modalități prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

CAPITOLUL VIII

EVALUAREA PROFESIONALĂ

Art. 74 (1) Evaluarea profesională individuală se face pentru fiecare salariat în parte, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de un evaluator, respectiv de șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notare a criteriilor și stabilirea calificativului.

Art. 75 Rezultatul evaluării profesionale individuale, precum și unele concluzii, sunt aduse la cunoștința salariatului evaluat de către cel ce efectuează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (dacă între evaluator și evaluat există diferențe de opinie)

Art. 76 (1) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de 5 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(2) Contestațiile se adresează conducătorului instituției publice sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente, în condițiile legii.

(3) Angajatorul va soluționa contestațiile în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului pentru depunerea contestației, comunicând rezultatul salariatului în scris.

CAPITOLUL IX

FORMARE SI PERFECTIONARE PROFESIONALĂ

Art. 77 (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

a) Formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diploma eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale specifice. Formarea profesională poate fi continuă sau specializată.

b) perfecționare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundare a studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor procedee sau metode noi adoptate în domeniul specialității lor, în vederea creșterii calității rezultatelor obținute în exercitarea atribuțiilor specifice.

c) program de formare sau perfecționare-ansamblul activităților desfășurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diploma de absolvire.

(2) Programele de formare profesională organizate de furnizorii de formare profesională pot fi desfășurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locații, inclusiv prin intermediul mijloacelor electronice.

(3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calități de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat și angajator.

Art. 78 (1) Conducătorul instituției publice are obligația să elaboreze anual planul de perfecționare a salariaților, în condițiile legii.

(2) În cazul în care salariatul identifică un program de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea, rămânând la aprecierea sa dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(3) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 30 de zile de la adoptare, prin afișare și publicare pe pagina de internet a instituției.

Art. 79 (1) Salariații au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți continuu pregătirea profesională, prin perfecționare profesională. De asemenea, ei au dreptul, dar și obligația, de a urmări elementele de noutate apărute în domeniul în care își desfășoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor și programelor organizate de instituțiile abilitate și de a propune în mod justificat angajatorului să participe la acest fel de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă

(2) Pe perioada în care salariații urmează programe de formare și perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice, urmate la inițiativa salariatului, cu acordul conducătorului unității sau instituției publice, în condițiile legii

(3) Sunt considerate programe de formare și de perfecționare profesională în interesul instituției specializările postuniversitare, în specializarea și/sau în domeniul de activitate a funcției deținute de către angajat, precum și orice program organizat de instituții specializate și agreeate de angajator, atunci când se impune.

Art. 80 Instituția va aloca fonduri pentru programe de formare/perfecționare profesională a angajaților din cadrul instituției, care vor fi organizate în strictă concordanță cu prevederile Codului Muncii, O.U.G. 57/2019 – Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare și a dispozițiilor legale conexe

Art. 81 Personalul contractual care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă, în caz contrar va restitui contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și a drepturilor salariale primite pentru perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului. Această obligație de restituire nu se aplică în situația în care raportul de muncă a încetat din motive neimputabile salariatului.

CAPITOLUL X

Răspunderea juridică

Art. 82 Răspunderea juridică asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului de Organizare și Funcționare precum a altor regulamente interne, prin afișare la sediul instituției sau pe site-ul acesteia.

Art. 83 (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare, în condițiile legii.

(2) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale în vigoare.

Art. 84 (1) Angajatorul și salariații răspund patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina angajatorului sau, respectiv salariaților sunt cele prevăzute de lege.

Art. 85 Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă vor fi soluționate pe cât posibil pe cale amiabilă ori de instanțele judecătorești stabilite conform legii

Art. 86 (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Regulile concrete privind disciplina muncii precum și regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Codul Administrativ, Codul muncii, Regulamentul Intern precum și prin alte acte administrative emise de angajator, în condițiile legii.

CAPITOLUL XI

PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI EGALITATEA DE ȘANSE

Art. 87 (1) În vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă angajatorul :

a) implementează la nivelul unității metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, ale prezentului Contract colectiv de muncă și ale Regulamentului intern aplicabil la nivelul unității, precum și a Ghidului întocmit la nivelul unității privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;

b) interzice și sancționează oricare acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

c) depune de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;

d) procedează la informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;

e) diseminează metodologia prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

Art. 88 (1) Angajatorul se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(3) Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

Art. 89 (1) Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;

b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;

c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;

d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

(2) Victima poate depune plângere/sesizare Comisiei de primire și soluționare a cazurilor constituită la nivelul angajatorului în oricare dintre situațiile specificate la alin. (1), în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

(3) Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;

b) informarea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;

c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;

d) sesizarea instanței de judecată.

Art. 90 (1) La nivelul unității se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările

și completările ulterioare, ale prezentului Contract colectiv de muncă, precum și în conformitate cu prevederile Regulamentului intern.

(2) Conducerea societății va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

CAPITOLUL XII

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 91 (1) Instituția publică semnată a prezentului Contract Colectiv de Muncă recunoaște exercitarea libertății de opinie a fiecărui salariat în conformitate cu convențiile internaționale, precum și cu prevederile prezentului Contract colectiv și se obligă să adopte o poziție imparțială față de reprezentanții salariaților.

(2) Instituția publică semnată a prezentului Contract se obligă să asigure, la cererea organizațiilor sindicale semnate, accesul la documentele necesare, prevăzute de legislația în vigoare, pentru negocierea Contractului colectiv, precum și accesul la urmărirea aplicării dispozițiilor acestuia.

(3) Angajatorul, la solicitarea organizațiilor sindicale semnate a prezentului Contract poate să asigure cu respectarea cadrului legal în vigoare, sindicatelor, în mod gratuit spații pentru desfășurarea activității reprezentanților sindicatului, cu mobilierul adecvat, posibilitatea de multiplicare a materialelor necesare, mijloace de comunicație din dotarea unității, precum și alte mijloace necesare desfășurării activității, toate acestea în baza unei solicitări scrise, aprobată de Instituția publică semnată a prezentului Contract.

Art. 92 (1) Reprezentanții organizațiilor semnate a prezentului Contract colectiv de muncă au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislației muncii și a prevederilor Contractului colectiv de muncă în interiorul instituției.

(2) Reprezentanții organizațiilor semnate a prezentului Contract colectiv de muncă sunt obligați să reprezinte salariații – membrii la sindicatele afiliate, la cererea sindicatelor, în fața conducerii instituției și după caz în fața organelor de cercetare și instanțelor.

Art. 93 (1) Instituția semnată a prezentului Contract poate convoca salariații și reprezentanții organizațiilor sindicale semnate a prezentului Contract Colectiv de Muncă să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional.

(2) La ședințele în care se discută problemele salariaților cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții organizațiilor semnate a prezentului Contract colectiv de muncă, vor participa în mod obligatoriu

(3) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă sunt anunțați imediat ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

CAPITOLUL XIII

REORGANIZAREA ANGAJATORULUI

Art. 94 (1) În caz de reorganizare a instituției și reducerea posturilor, angajatorul are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului reprezentativ sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină reorganizarea preconizată și reducerea posturilor;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la încetarea contractului de muncă;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului de posturi reduse;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor reducerii posturilor și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților vizați, conform dispozițiilor legale în vigoare și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc reducerile de post;
- h) termenul în care sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților vizați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Reorganizarea activității autorității sau instituției publice are loc în situații temeinic justificate cel mult o dată într-un interval de 6 luni consecutive, cu excepția situației în care intervin modificări legislative care determină necesitatea reorganizării acestora.

(5) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

CAPITOLUL XIV

COMISIA DE CERCETARE ADMINISTRATIVĂ

Art. 95 (1) Comisia de cercetare administrativă, constituită la nivelul instituției conform dispozițiilor legale, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale (fie sancțiune aplicabilă, fie clasarea cauzei).

(2) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constata că aceștia au săvârșit o abatere disciplinara.

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

Art. 96 Angajatorul emite dispoziția de sancționare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de cercetare administrativă, iar în cazul în care aplică o altă sancțiune decât cea propusă de către comisia de cercetare administrativă, în actul administrativ de sancționare va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune.

Art. 97 Activitatea Comisiei de cercetare administrativă, emiterea dispozițiilor pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare precum și modul de contestare a acestora se completează cu prevederile din Codul Muncii, O.U.G. nr. 57/2019 și din Regulamentul Intern.

CAPITOLUL XV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 98 (1) Părțile convin să instituie un cadru permanent de dialog social bazat pe bună credință, transparență și respect reciproc.

(2) Conducerea instituției se obligă să informeze și să consulte salariații și sindicatul (organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM) cu privire la deciziile care pot afecta semnificativ drepturile și interesele angajaților, conform Legii nr. 467/2006.

(3) Conducerea instituției are obligația de a informa și consulta salariații și sindicatul (organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM) în scris și în timp util, cu privire la toate aspectele ce privesc raporturile de muncă ale personalului contractual și, în special a următoarelor situații specifice:

- a) proiecte de modificare a organigramei, stat de funcții și a numărului total de posturi din cadrul instituției.
- b) elaborarea, modificarea sau completarea Regulamentului Intern conform Legii nr. 367/2022 privind Dialogul Social, precum și a fișelor de post.

- c) decizii privind mutarea sediului, reorganizarea radicală sau transferul unor servicii.
- d) transferul unor posturi vacante și ocupate.
- e) stabilirea și modificarea criteriilor de evaluare ale performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual
- f) măsuri de securitate și sănătate în muncă, achiziția de echipamente de protecție și evaluare a riscurilor la locul de muncă.
- g) stabilirea, modificarea sau flexibilizarea programului de lucru.
- h) intenția sau decizia de externalizare a unor servicii interne către operatori economici privați, dacă acestea afectează direct posturile personalului contractual.

Art. 99 Informarea se realizează prin transmiterea prealabilă, în scris, sau prin mijloace electronice de comunicare a documentelor justificative. Notificarea va fi detaliată cu privire la măsura preconizată, însoțită de o notă de fundamentare.

Art. 100 (1) Consultarea constă în organizarea unei întâlniri de dialog social, conducerea va organiza această întâlnire în termen de 10 zile de la data solicitării sau transmiterii informației.

(2) Reprezentanții sindicatului au dreptul de a formula un punct de vedere cu privire la măsurile propuse, în termen de 5 zile lucrătoare, pe care cealaltă parte îl va analiza și îl va lua în considerare înainte de decizia finală.

(3) În cazul în care salariații și sindicatul/organizațiile sindicale propun modificări sau soluții alternative, angajatorul este obligat să răspundă motivat de ce admite/respinge propunerea făcută, în termen de 3 zile lucrătoare.

(4) Nici o decizie privind organizarea muncii nu poate fi implementată fără procedura informării și consultării

Art. 101 (1) Ordonatorul principal de credite, pe de o parte și reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, pe de altă parte, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Ordonatorul de credite va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții organizațiilor sindicale.

(3) Ordonatorul de credite va consulta reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă, în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților.

Art. 102 Instituția publică semnată a prezentului Contract, precum și reprezentanții împuterniciți ai organizațiilor sindicale semnatare, vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 103 Executarea prezentului Contract Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți.

Art. 104 Prezentul Contract Colectiv de Muncă a fost încheiat astăzi, **05.08.2026**, la sediul U.A.T. Municipiul Buzău – Primăria Municipiului Buzău, în 6 (șase) exemplare originale.

Art. 105 Acest contract va produce efecte după expirarea contractului colectiv de muncă aflat în vigoare.

U.A.T. MUNICIPIUL BUZĂU
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUZĂU

Apostu Ionuț-Sorin,
Viceprimar al Municipiului Buzău

Reprezentanți ai angajatorului - U.A.T. Municipiul BUZĂU – Primăria Municipiului Buzău:

Jipa Petronela, _____
Căpățînă Nicoleta-Mariana, _____
Bucur Alina, _____
Roșca Maria-Mădalină, _____

Reprezentanți ai salariaților:

Bășturea Mariana-Mihaela, _____
Dreptate Lavinia-Elena, _____
Romulus Soare, _____

**FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR UNITE
DIN POLITIA LOCALĂ ROMÂNIA**

Drăgan Traian, _____
Alexandru Iordache Cosmin, _____

Sindicatul Național al Polițiștilor Fortus LEX:

Teodorescu Constantin, _____
Teodorescu Mariana, _____
Anghel Adrian-Eduard, _____
Ene Vasile, _____

Federația din Sindicatelor din Poliție și Administrația Publică SMART LEX

Constantin Pastor, _____

Sindicatul Național PRO LEX
Șerbănoiu Georgian, _____

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

Constantin Grațîela, _____