



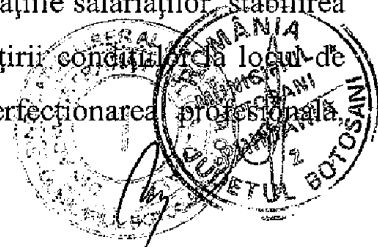
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social, a Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Hotărârii de Guvern nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Constituției României - art. 41 alin.5, a Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 195/2006 – Legea-cadru a descentralizării, și a Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, se încheie prezentul Contract/Acord colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. **Municipiul Botoșani**, reprezentată prin domnul **Ovidiu Iulian Portariuc – primar**, în calitate de ordonator principal de credite - **Angajator**
2. Personalul contractual din cadrul Aparatului de specialitate al Primarului municipiului Botoșani, Aparatului permanent al Consiliului Local Botoșani, Serviciului Public Comunitar Local de Evidența Populației Botoșani, Serviciului Voluntar de Urgență numiți în continuare **salariați**, reprezentați de doamna Carmen Mircea, **președintele Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani** și Biroul Executiv - **Sindicat**.

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă. Obiectul prezentului act în constituie negocierea colectivă a drepturilor salariale și obligațiile salariaților, stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de lucru de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională



evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la sindicat și la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE



Art. 1 (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Executarea prezentului Contract este obligatorie pentru părți și consituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art. 2 (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe durată de 2 ani.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul colectiv cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, dar nu mai mult de 12 luni. Anual, părțile pot iniția procedura negocierii clauzelor contractului colectiv de muncă, în condițiile legii, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adițional.

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

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

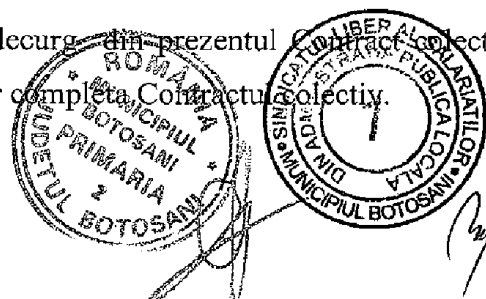
(3) Cererile de modificare ale Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani la angajator, și de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

Art. 4 Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art. 5 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele și acordurile încheiate la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.)

(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa Contractul colectiv.



CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE REPAUS



Art. 6 (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 de ore pe săptămână. Salariații au dreptul la pauză de masă de 15 de minute, care se include în programul de muncă, fără a fi afectat programul de lucru cu publicul, prin grija șefului de compartiment.

(2) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru (ex. Birou Administrativ-portarii, șoferii, etc.), vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării dispozițiilor art. 112 din Codul muncii.

Art. 7 (1) La solicitarea și/sau din dispoziția angajatorului salariații vor efectua muncă suplimentară.

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

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

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

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

Art. 8 (1) Programul normal de lucru, se stabilește după cum urmează:

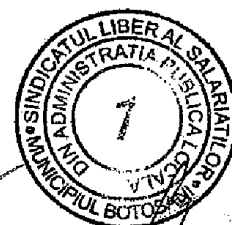
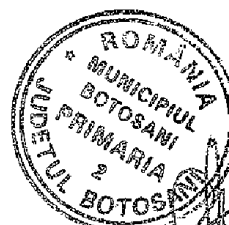
- luni – joi: 08⁰⁰-16³⁰; vineri: 08⁰⁰-14⁰⁰.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul și Sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia. Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile legale ale salariaților.

Art. 9 (1) La cererea lor, salariații care au în îngrijire copii preșcolari și școlari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

(2) La cererea uneia dintre parti, medicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare și stabilirea condițiilor de munca.

(3) Decizia medicului de medicina muncii sau a instituțiilor abilitate cu controlul condițiilor de munca sunt obligatorii pentru parti.



MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII



Art. 10 (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

(2) Salariații care efectuează muncă de noapte, cel puțin trei ore din timpul lor zilnic de lucru, beneficiază fie de program de lucru redus, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții conform prevederilor legale.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

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

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);
- Prima și a doua zi de Sfintele Paști;
- Ziua internațională a muncii – (1 mai);
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului – (15 august);
- Ziua Națională a României – (1 Decembrie);
- Ziua Sf. Andrei (30 noiembrie)
- Prima și a doua zi de Crăciun;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

(3) Fac excepție salariații care prin natura funcției și activității, trebuie să asigure permanența.

(4) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) și (2) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

(5) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora în zilele de sâmbăta și duminica, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

DURATA REDUSĂ DE LUCRU

Art. 12 În conformitate cu art. 35 din Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 2 zile, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de Sindicatul Liber al Salariaților din Administrația Locală.



Botoșani, Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (F.N.S.A.) și Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”.



CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 13 (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără salariu.

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

- 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime în muncă;
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime în muncă.

(3) Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat.

(4) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracționat, conform art. 148 din Legea nr. 53/2003.

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

(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(7) În cazul în care ambii soți lucrează în Primăria municipiului Botoșani, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(8) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului.

(9) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite. Evenimentele familiale și numărul de zile libere plătite sunt stabilite prin Regulament Intern.

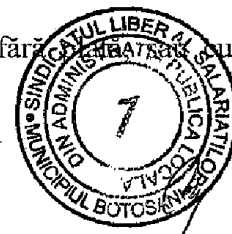
(10) Salariații nevăzători precum și cei care sunt încadrați într-un grad de handicap, au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

CONCEDIUL FĂRĂ SALAR

Art. 14 Contractul individual de muncă poate fi suspendat conform art. 54 din Legea nr. 53/2003 Republicată cu modificările și completările ulterioare, cu acordul părților, în cazul concediului fără plată pentru studii sau pentru interese personale. Cererea de suspendare se va face cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte și va fi avizată de către șeful compartimentului de muncă. Concediul fără plată se acordă pentru o perioadă de maxim 36 luni calendaristice.

ÎNVOIRI

Art. 15 (1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire până la o zi, fără plată, cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:



- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
 - citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;
 - alte situații când salariatul solicită și activitatea unității permite.
- (2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.



CAPITOLUL III

SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂȚI, ÎNDEMNIZAȚII ȘI SPORURI

Art. 16 (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) La salariul stabilit, vor fi aplicate toate indexările și compensările stabilite de lege.

(3) Sistemul de salarizare cuprinde, pe de-o parte salariul de bază, reprezentând o sumă fixă, prevăzută de grilele de salarizare și stabilit conform legii privind salarizarea unitară a personalului bugetar, și pe de altă parte, o sumă variabilă, reprezentând sporurile în limita a 30% din suma salariilor de bază per total ordonator de credite și 30% din salariul de bază individual.

(4) Pe lângă sporurile și indemnizațiile incluse în salariu de bază, salariații vor beneficia de alte sporuri și facilități, după cum urmează:

a) spor pentru condiții de periculoase sau vătămătoare de 10% din salariul de încadrare, corespunzător timpului lucrat, în condițiile legii;

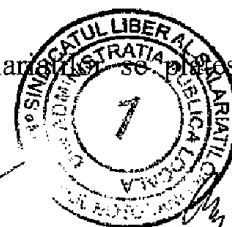
b) spor pentru orele lucrate în timpul nopții de 25%, în condițiile art. 10 din prezentul acord;

c) majorare cu până la 25 clase de salarizare suplimentare aplicată la salariul de bază lunar, proporțional cu timpul efectiv alocat realizării activităților pentru fiecare proiect, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat, fără a depăși durata maximă a timpului de lucru, conform Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;

d) premiu lunar în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrarea în fondurile aprobate prin buget, în limita a 2 (două) salarii de bază lunare pe an, în condițiile legii (art.23 din Legea nr.284/2010).

Lista locurilor de muncă la care se acordă unul din sporurile prevăzute la alin. (4), cuantumul în care se acordă precum și salariații care beneficiază de unul sau mai multe din aceste sporuri, dar maxim 30%, vor fi stabilite și aprobate se către angajator, pe baza propunerilor făcute de către șefii de compartimente și cu avizul sindicatului, având la baza buletine de determinare sau expertizare, dacă au intervenit modificări ale condițiilor de muncă la locurile de muncă pentru care s-a aprobat acordarea unuia dintre sporurile menționate la alin. (4) și/sau intervin schimbări în lista salariaților care ocupă aceste locuri.

(5) Toate drepturile de natură salarială și nesalarială, cu excepția celor care se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției.



DREPTURI ȘI FACILITĂȚI



Art. 17 (1) În timpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații va deconta contravaloarea transportului cu alte mijloace de transport – fie cu mijloace de transport în comun, fie cu autoturismul salariatului (în limita prevazuta de lege 7,5l/100km).

Art. 18 (1) Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale.

(2) Salariații pot beneficia, **în limita posibilităților**, de intrare gratuită la spectacolele și evenimentele organizate de instituțiile de cultură din subordinea sau coordonarea Primăriei / Consiliului local al municipiului Botoșani (teatre, filarmonica, stadioane, intrarea gratuita la locurile de joacă din Parcul Mihai Eminescu pentru copii salariaților instituției - copii în vârstă de până la 7 ani, etc.

Art. 19 (1) Angajatorul se obligă să prevadă, în bugetul anual, sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare și formare profesională a salariaților, în condițiile legii.

(2) Angajatorul se obligă să prevadă în bugetul annual, sumele necesare pentru asigurarea ținutei de serviciu pentru persoanele care ocupă posturi de paznici și posturi de îngrijitoare/

(3) Salariații au obligația de a-și îmbunătăți, în mod continuu, abilitățile și pregătirea profesională, conform legii.

Art. 20 (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

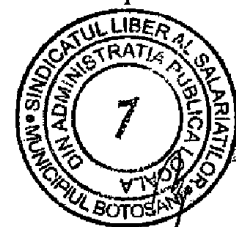
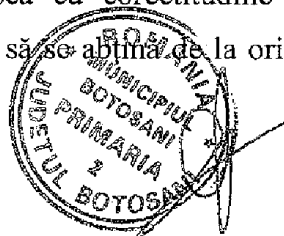
(2) Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfășurarea relațiilor de muncă.

CAPITOLUL IV OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I-a. Obligațiile salariaților

Art. 21 Salariații au obligația de fidelitate față de instituție și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Botoșani.

Art. 22 Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.



Art. 23 Salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.



Art. 24 (1) Fiecare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor superiorilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Salariații cu funcție de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii.

Art. 25 Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

Art. 26 Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art. 27 Salariații sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 28 Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 29 (1) Este interzis salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.

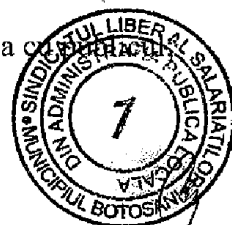
(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită a personalului contractual – Legea nr. 477/2004. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare, a salariaților care se fac vinovați de încălcarea prevederilor Codului de conduită, după caz.

(3) Salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile H.G. nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, și anume:

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

b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de activitate în relația cu cetățeanul;

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





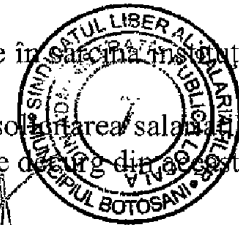
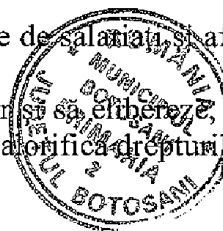
- d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- e) să respecte principiul confidențialității;
- f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- g) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în problema sa în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
- h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice. Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcție și/sau (după caz) de suspendare pe o perioadă determinată a raportului de muncă ori de încetare a raportului de muncă conform prevederilor legale în vigoare, pentru acei salariați care, în relația lor cu publicul, nu respectă obligațiile înscrise mai sus, după cercetarea disciplinară prealabilă. Aceste măsuri vor fi luate după cercetarea disciplinară prealabilă, la propunerea comisiei de disciplină, respectându-se procedura legală.

(4) În situația în care la nivelul Primăriei municipiului Botoșani sau la nivelul unor compartimente de muncă (direcții, servicii, birouri) se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității pentru realizarea la timp și calitativă a serviciilor către cetățenii municipiului, angajatorul poate dispune prin act administrativ mutarea temporară sau definitivă a salariaților dintr-un compartiment de muncă în altul, în condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare.

Secțiunea a II-a. Obligațiile angajatorului

Art. 30 Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă și din Contractul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte Sindicatul Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților
- f) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați, și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;



h) 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;

i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu și mai pot continua activitatea în acel loc de muncă (conform recomandării medicului de medicină a muncii);

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

k) să inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri.

l) să asigure sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Art. 31 (1) Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică - Poliția Locală, precum și prin asistența juridică gratuită asigurată de către consilierii juridici ai instituției. De asemenea, va asigura prezența unui polițist comunitar, în timpul orelor de lucru, la ghișeele de relații cu publicul.

CAPITOLUL V

MĂSURI PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 32 Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop menținerea și ameliorarea condițiilor de muncă.

Art. 33 (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de birouri/servicii și direcții, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situațiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții bine motivate.

Art. 34 În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, Angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă.

MĂSURI PENTRU MENTȚINEREA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ



Art. 35 (1) Angajatorul are obligația, conform legislației în vigoare să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, respectiv dotări și echipamente de sănătatea și securitatea muncii adecvate.

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

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

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

(3) Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloace de securitate și sănătate a muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp șeful Biroului administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile pentru fumat special amenajate.

(4) Angajatorul asigură în mod gratuit pentru salariați efectuarea controlului medical periodic (anual), sens în care salariații vor beneficia de următoarele investigații: examen clinic general, examen clinic psihologic. Salariații vor beneficia de investigații suplimentare în cazul în care se constată necesitatea acestora, urmare examenelor clinice mai sus enumerate (HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor).

(5) Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist/de familie și al medicului de medicina muncii, cu avizul Comitetului de Securitate și sănătate în muncă și cu consultarea Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani, în funcție de posibilitățile instituției.

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 36 (1) Încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile legii. Este interzisă concedierea salariaților în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă.



(2) În cazul în care Angajatorul intenționează sau urmează să efectueze reduceri de personal sau concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu Sindicatul cu privire la:

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

- criteriile ce urmează a fi avute în vedere la disponibilizare;

Art. 37 Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă, cu sprijinul sindicatului. Preocuparea și repartizarea biletelor de odihnă pentru salariați revin în sarcina conducerii Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani.

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 39 Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 40 (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul vor fi stabilite în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu va fi o piedică la promovare.

Art. 41 (1) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.

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

Art. 42 În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de șase ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art. 43 (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar.

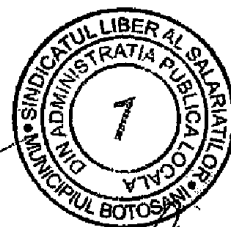
Art. 44 Angajatorul, împreună cu conducerea Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani, hotărăsc programul sărbătoririi zilei de 8 Martie, Ziua Femeii.

Art. 45 Femeile, salariate ale instituției, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

CAPITOLUL VI

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 46 Angajarea și încadrarea personalului:



(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în condițiile legii, cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în contracte individuale prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați decât cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă va cuprinde în mod obligatoriu următoarele:

- obligațiile părților, drepturile lor, felul muncii și atribuțiile postului;
- date de identitate a părților;
- durata contractului individual de muncă;
- data de la care-și produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părți.



(5) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o durată nedeterminată. Poate fi încheiat și pe o perioadă determinată în cazurile și modalitățile prevăzute de lege.

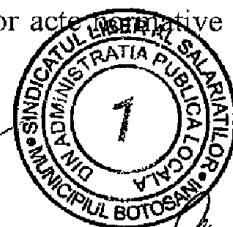
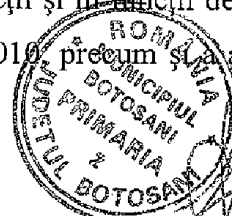
(6) Poate fi salariat al aparatului de specialitate al primarului și al serviciilor publice înființate în subordinea Consiliului local, persoana care îndeplinește cel puțin următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției;
- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției contractuale, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

(7) Salariații, debutanți în profesie, vor trece printr-o perioadă de probă stabilită în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 47 Modificarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu legea.

Art. 48 Recrutarea și selecția salariaților, numirea în funcții și în funcții de conducere, evaluarea, promovarea și avansarea lor, se va face conform Legii nr.284/2010, precum și a altor acte normative în vigoare.



CAPITOLUL VII

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 49 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, 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 către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

Art. 50 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 notarea criteriilor și stabilire a calificativului.

Art. 51 Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în fișa de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

Art. 52 Calificativul acordat (de către evaluator) poate fi modificat conform deciziei conducătorului ierarhic superior, atunci când diferențele de opinie dintre evaluator și evaluat nu au putut fi soluționate de comun acord și, în acest caz, rezultatul evaluării se aduce la cunoștință atât evaluatorului cât și evaluatului.

Art. 53 Serviciul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Art. 54 (1) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(2) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(3) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(4) Angajatorul poate consulta comisia paritară.

(5) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile legii.

CAPITOLUL VIII

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 55 (1) Părțile înțeleg următorii termeni:

a) formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea învățământului

vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale specifice. Aceasta 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 aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee 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 diplomă de absolvire.

(2) Programele de formare și perfecționare profesională organizate de către 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 tehnice.

(3) Formarea profesională și perfecționarea profesională cuprind 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. 56 (1) Planul privind formarea profesională, la nivelul Primăriei municipiului Botoșani este adoptat cu consultarea reprezentanților sindicatului, este avizat de către Comisia paritară din cadrul unității, și va lua în considerare:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecționarea profesională și a căilor de realizare;

b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentatii sindicatului, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(2) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 5 zile de la adoptare, perin afișare și intranet, și se constituie ca anexă și face parte integrantă din prezentul acrod colectiv.

(3) Valoarea sumelor necesare desfășurării programelor de formare profesională, prevăzute în planul anual, vor fi cuprinse în bugetul de venituri și cheltuieli și vor fi negociate cu sindicatul înainte cu 30 de zile de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli.

Art. 57 (1) Salariații au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecționare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar și obligația de a urmări permanent 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 aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(2) Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt

- a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice.

(3) Angajatorul va asigura prevederea în bugetul local și va suporta cheltuielile cu perfecționarea și specializarea profesională a fiecărui salariat, prin asigurarea participării acestora cel puțin o dată la 3 ani la cursuri de perfecționare profesională și specializare a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic să fie de 3-7 zile.

Art. 58 (1) Selectarea salariaților pentru participarea la cursurile, seminariile, simpozioanele, conferințele și alte asemenea manifestări de specialitate, care se desfășoară în străinătate, se va face de către conducerea unității cu consultarea sindicatului.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea salariaților de a participa la manifestări prevăzute la alin. (1) sunt: tematica manifestării, atribuțiile specifice ale funcționarului propus, relevanța tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obținute.

CAPITOLUL IX

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ



Art. 59 Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului intern, prin afișare la sediu și postare pe site-ul instituției.

Art. 60 Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

Art. 61 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.

Art. 62 (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.

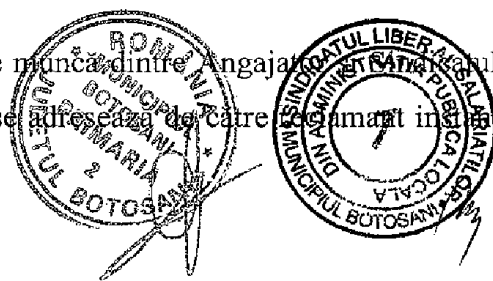
(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina angajatorului, respectiv a salariaților sunt cele prevăzute de lege.

Art. 63 (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii, angajatorul și salariații răspund contravențional în cazul în care au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) În situația în care angajatorul sau salariații comit fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

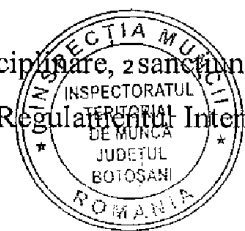
Art. 64 (1) Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă vor fi soluționate cât posibil pe cale amiabilă, ori de instanțele stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Angajatorul Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani, se adresează de către reclamant instanței competente



Art. 65 (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, abaterile disciplinare, sancțiunile disciplinare precum și regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Regulamentul Intern.



CAPITOLUL X

MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI

Art. 66 (1) Sediul Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani, este în clădirea administrativă din str. Piața Revoluției nr. 1, cam. 1.

Art. 67 (1) Salariații care dețin funcții de conducere în cadrul organizațiilor sindicale semnatare, care lucrează nemijlocit în cadrul unităților, au dreptul la reducerea programului lunar de muncă cu 2(două) zile lucrătoare pentru activități sindicale, cumult sau fragmentat, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Numărul de zile la care au dreptul reprezentanții sindicali aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale se cumulează în cursul aceluiași an.

Art. 68 (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului și ai Comisiei de cenzori nu li se poate modifica sau înceta raportul de serviciu, pentru motive neimputabile lor, decât cu consimțământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleși. Componenta organului de conducere al Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani și orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoștința Angajatorului.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani și cei ai Comisiei de cenzori nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) La solicitarea președintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani și ai Comisiei de cenzori au acces imediat sau cu prioritate la șeful instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

Art. 69 Angajatorul are obligația să pună la dispoziția conducerii Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, statisticile instituției etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea Sindicatului Liber al Salariaților din



Administrația Publică Locală Botoșani, modul de folosire a fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale



Art. 70 (1) Președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitat.

(2) La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, președintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va fi invitat în scris sau cooptat în comisiile respective.

(3) Organigrama și statul de personal și de funcții vor fi adoptate cu consultarea Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani și vor fi însoțite de avizul consultativ al acestuia.

Art. 71 (1) Sindicatul își va desemna reprezentanții în comisiile de disciplină, în comisiile paritare, în condițiile legii.

(2) Sindicatul are dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit.

Art. 72 (1) Sindicatul poate organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de două ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoștința Angajatorului, cu 3 zile înainte.

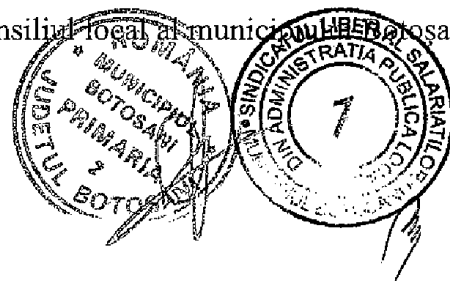
Art. 73 Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de formare organizate de Sindicatului Liber al Salariaților din Administrația Publică Locală Botoșani, de Federația Națională a Sindicatelor din Administrație ori de Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA”. Pe perioada respectivă, salariatul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului acord colectiv de muncă.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

Art. 83 În temeiul art. 153 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social și în vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, Sindicatul și Angajatorul pot încheia acorduri suplimentare și pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 84 Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă vor fi incluse în bugetul de venituri și cheltuieli, care se aprobă de către Consiliul Local al Municipiului Botoșani prin hotărâre.



Art. 85 (1) Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Botoșani, și produce efecte pentru toți salariații Angajatorului semnatar, cu contract individual de muncă, indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator și salariat.

(2) Salariații instituției, care beneficiază de prevederile prezentului Acord colectiv de muncă, vor plăti o contribuție lunară de 1% din salariul de bază, pentru desfășurarea negocierilor colective și pentru înregistrarea și executarea acestuia, care va fi reținută pe statul de plată și virată în contul nr. RO41CECEBT0131RON0284488, deschis la CEC Bank Botoșani.

(3) Contribuția, astfel reținută, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Prezentul Contract colectiv a fost încheiat azi, 25 februarie 2014 în 3 (trei) exemplare.

Primar,
Ovidiu Iulian Portariuc

Viceprimar,
Cătălina Lupașcu

Viceprimar,
Cosmin Andrei

Secretar,
Ioan Apostu

Manager Public,
Cristian Tebeceanu

Șef serviciu Buget Finante,
Geanina Bulmagă

Șef serviciu Patrimoniu,
Puiu Cezar

Șef serviciu CIC
Iulian Ciubotaru

Secretar comisie paritara
Simona Țăruși



Președinte sindicat
Carmen Mîrcea

Vicepreședinte sindicat
Paul Vieru

membru titular comisie paritară
Cristina Șoptea

membru supleant comisie paritară,
Mihaela Kohut

reprezentant salariați S.L.S.A.P.L.
Ioan Balan

membru supleant comisie paritară
Virginia Apreutese

secretar S.L.S.A.P.L.
Gabi Teslaru

membru titular comisie paritară
Constantin Sandu

