

<p align="center">CCM Justitia - in vigoare</p>	<p align="center">CCM Justitia – propunere Federatia Nationala Sindicala Justitia</p>
<p align="center"><u>Contract colectiv de muncă la nivelul grupurilor de unități din sistemul justiției</u></p>	<p align="center"><u>Contract colectiv de muncă la nivel de grup de unitati din sistemul de justitie al personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual din cadrul instanțelor judecatoresti</u></p>
<p align="center">CAPITOLUL I</p> <p align="center">Dispoziții generale</p>	<p align="center">CAPITOLUL I</p> <p align="center">Dispoziții generale</p>
<p>Art. 1 - Părțile contractului colectiv de muncă - Ministerul Justiției, reprezentat prin ministrul justitiei și salariații unităților din sistemul justiției, reprezentați de Federația Națională a Sindicatelor "Justiția", afiliată la Confederația Sindicală Națională „Meridian” - , reprezentative, potrivit Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, pe deplin legale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de muncă, se obligă să respecte toate prevederile acestuia.</p>	<p>Art. 1 – Părțile semnatare ale prezentului contract de muncă sunt: Ministerul Justiției, reprezentat de ministrul justiției; Inalta Curte de Casatie si Justitie, reprezentata de presedintele acesteia; Curtile de Apel, reprezentate de presedintii acestora; personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual din cadrul instanțelor judecătorești, reprezentați de Federația Națională Sindicală Justiția, afiliată la Confederația Națională Sindicală Meridian și de Federația Națională Sindicală PROJUST afiliată la Confederația Națională Cartel Alfa, organizații, reprezentative, potrivit Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, pe deplin legale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de muncă.</p>
	<p>Art. 2 - (1) Partile semnatare recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere libere in negocierea prezentului contract si se obliga sa respecte in totalitate prevederile acestuia.</p>

<p>Art. 2 - (1) Prin prezentul contract se stabilesc, în condițiile legii, drepturile și obligațiile reciproce ale părților cu privire la unele aspecte referitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă; (b) timpul de muncă și timpul de odihnă; (c) condițiile și timpul de muncă, respectiv de odihnă, securitatea, sănătatea în muncă, salarizarea, protecția socială a salariaților și alte drepturi; (d) pregătirea și perfecționarea profesională; (e) drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă; 	<p>Art. 3 - Prezentul contract stabilește, în condițiile legii, drepturile și obligațiile reciproce ale părților cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă; (b) timpul de muncă și timpul de odihnă; (c) condițiile de muncă, securitatea, sănătatea în muncă, salarizarea, protecția socială a salariaților și alte drepturi; (d) pregătirea și perfecționarea profesională; (e) drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă;
	<p>Art. 4 - In situatia in care intervin alte reglementari legale mai favorabile in legislatia muncii, acestea vor face parte de drept din prevederile prezentului contract.</p>
	<p>Art. 5 - Administratia si Angajatorul vor consulta in mod obligatoriu organizatiile sindicale semnatare in toate cazurile in care se initiaza proiecte de acte normative cu incidenta asupra prevederilor prezentului contract.</p>
<p>Art. 3 – (1) Prevederile acestui contract se aplică personalului auxiliar de specialitate, economic, administrativ și de serviciu din cadrul instanțelor judecătorești, încadrate pe baza unui contract individual de munca.</p> <p>(2) In sensul prezentului contract, prin administratie se</p>	<p>Art. 6 – (1) Prevederile prezentului contract se aplică personalului auxiliar de specialitate si personalului conex din cadrul instanțelor judecătorești, astfel cum sunt prevăzute în art. 3 din Legea nr. 567/2004 cu modificările și completările ulterioare, precum și personalului contractual din cadrul instanțelor</p>

<p>înțelege Ministerul de Justiție și conducerea instanțelor judecătorești.</p>	<p>judecătorești.</p> <p>(2) Clauzele contractului produc efecte pentru toți salariații menționați la alin.1, indiferent dacă fac sau nu parte dintr-o organizație sindicală.</p> <p>(3) În sensul prezentului contract, prin Administrație se înțelege Ministerul Justiției și conducerea instanțelor judecătorești.</p> <p>(4) Prin Angajator se înțelege:</p> <p>a) Inalta Curte de Casație și Justiție București</p> <p>b) Curțile de Apel: Alba Iulia, Pitești, Bacău, Oradea, Suceava, Brașov, București, Cluj, Constanța, Craiova, Galați, Iași, Târgu Mureș, Ploiești, Timișoara.</p>
<p>Art. 4 - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract de muncă, părțile au convenit să instituie o Comisie paritară, compusă din reprezentanți ai părților semnatare ale prezentului contract (câte 3 persoane de fiecare parte), care vor fi desemnate prin Ordin al Ministrului Justiției.</p> <p>(2) Comisia se va întruni la cererea oricărui din membrii săi, în termen de maxim 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor.</p> <p>(3) Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un</p>	<p>Art. 7 - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract de muncă, părțile au convenit să instituie o Comisie, formată din reprezentanți ai părților semnatare ale prezentului contract (câte 3 persoane de fiecare parte), care vor fi desemnate prin ordin al Ministrului Justiției.</p> <p>(2) Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total al membrilor.</p> <p>(3) Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un</p>

<p>reprezentant al fiecărei parti, ales in sedinta respective.</p> <p>(4) Hotararea adoptata potrivit alin. 2 are putere obligatoriu pentru partile contractante.</p> <p>(5) Comisia paritara este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, la solicitarea uneia din parti.</p> <p>(6) La cererea administratiei sau organizatiilor sindicale, comisia paritara poate verifica masura in care clauzele prezentului contract sunt in concordanta cu prevederile legale.</p> <p>(7) Comisia paritara este imputernicita sa analizeze si sa solutioneze, in limitele si in conditiile legii, problemele ce apar in aplicarea prezentului contract, tinand seama de posibilitatile concrete de solutionare ale acestora.</p>	<p>reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.</p> <p>(4) Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.</p> <p>(5) Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.</p> <p>(6) La cererea administrației sau a organizațiilor sindicale, comisia poate verifica măsura în care clauzele prezentului contract sunt în concordanță cu prevederile legale.</p> <p>(7) Comisia este împuternicită să analizeze și să soluționeze, în limitele și în condițiile legii, problemele ce apar în aplicarea prezentului contract, la solicitarea unităților, ținând seama de posibilitățile concrete de soluționare ale acestora.</p>
<p>Art. 5 - (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani și produce efecte începând cu data înregistrării potrivit legii</p> <p>(2) Cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea acestui contract, părțile vor conveni asupra prelungirii valabilității aplicării lui, în aceleași condiții, cu negocierea unora dintre clauzele sale sau cu negocierea unor clauze noi.</p>	<p>Art. 8 - (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani și produce efecte de la data înregistrării acestuia conform prevederilor și dispozițiilor Legii nr.130/1996 republicată.</p> <p>(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.</p>

	<p>(3) Prezentul contract se poate prelungi pe o durată de 1 an numai cu acordul părților cu maxim 30 de zile înainte de expirare, prin încheierea unui act adițional.</p>
<p>Art. 6 - Reprezentanții părților semnatare ale contractului colectiv de muncă pot verifica modul în care sunt respectate clauzele acestuia.</p>	<p>Art. 9 – Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri, iar rezultatele se vor constitui într-un act adițional.</p>
	<p>Art. 10 - Suspendarea sau încetarea prezentului contract colectiv de munca poate interveni prin acordul partilor.</p>
<p>Art. 7 - (1) Administrația și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri de dialog social permanent.</p> <p>(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă și a drepturilor și intereselor organizațiilor sindicale și salariaților.</p>	<p>Art. 11 - Reprezentanții părților contractului colectiv de muncă pot verifica modul în care sunt respectate clauzele acestuia.</p>
<p>Art. 8 - (1) Organizațiile sindicale au următoarele drepturi:</p> <p>(a) de a-și reprezenta la orice nivel membrii, în situații legate de contractele colective de muncă, de legislația socio-profesională și de ansamblul problemelor socio-economice ce-i</p>	<p>Art. 12 - (1) Administrația, Angajatorul și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri de dialog social permanent.</p> <p>(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a drepturilor și intereselor organizațiilor sindicale și salariaților.</p>

<p>interesează;</p> <p>(b) de a face propuneri unității pentru îmbunătățirea activității la nivelul locului de muncă sau pe ansamblul unităților;</p> <p>(c) de a organiza activități conform statutelor proprii, contractelor colective de muncă convențiilor și înțelegerilor cu administrația;</p> <p>(d) de a întreprinde acțiuni educative pe probleme de interes sindical sau profesional.</p> <p>(2) Președintele organizației sindicale, un înlocuitor al acestuia și secretarul general beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu 4 zile conform art. 35 din Legea nr.54/2003, pentru îndeplinirea unor activități sindicale care justifică absența din unitate.-</p> <p>(3) Conducerea instanțelor la care lucrează persoanele prevăzute la alineatul precedent va fi informată de către acestea, în scris, cu 48 de ore înainte, asupra datele calendaristice care fac obiectul reducerii de program pentru a nu se produce perturbări ale activității curente.</p>	
<p>Art. 9 - (1) Membri ai organizației sindicale nu pot să intervină în chestiuni ce țin exclusiv de conducerea instanței.</p> <p>(2) Reprezentanții administrației nu pot intervenii în problemele salariaților ce țin de competența organizațiilor sindicale.</p>	<p>Art. 13 - (1) Organizațiile sindicale au următoarele drepturi:</p> <p>(a) de a-și reprezenta la orice nivel membrii, în situații legate de contractele colective de muncă, de legislația socio-profesională și de ansamblul problemelor socio-economice ce-i interesează;</p>

	<p>(b) de a face propuneri unității pentru îmbunătățirea activității la nivelul locului de muncă sau pe ansamblul unităților;</p> <p>(c) de a organiza activități conform statutelor proprii, contractelor colective de muncă convențiilor și înțelegerilor cu administrația;</p> <p>(d) de a întreprinde acțiuni educative pe probleme de interes profesional sau sindical.</p> <p>(2) Președintele organizației sindicale sau înlocuitorul de drept al acestuia și secretarul general beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile conform art. 35 din Legea nr.54/2003, pentru îndeplinirea unor activități sindicale care justifică absența din unitate.</p> <p>(3) Conducerea instanțelor la care lucrează persoanele prevăzute la alineatul (2) va fi informată de către acestea, în scris, cu 24 de ore înainte, asupra datelor calendaristice care fac obiectul reducerii de program pentru a nu se produce perturbări ale activității curente.</p>
<p>Art. 10 - (1) Administrația se obligă să asigure, în condițiile legii, accesul organizațiilor sindicale la documentele ce le sunt necesare pentru a-și desfășura activitatea legată de apărarea intereselor salariaților, în raport de administrație, potrivit legii și statutelor proprii.</p> <p>(2) Organizațiile sindicale se obligă să păstreze caracterul de confidențialitate al documentelor cu acest caracter.</p> <p>(3) Organizațiile sindicale vor pune la dispoziția unității</p>	<p>Art. 14 - (1) Membrii organizației sindicale nu pot să intervină în chestiuni ce țin exclusiv de conducerea instanței.</p> <p>(2) Reprezentanții administrației nu pot interveni în problemele salariaților ce țin de competența organizațiilor sindicale.</p>

<p>documentele legale de constituire în baza art. 20 din Legea nr. 130/1996 cu privire la contractul colectiv de muncă, republicată, și art. 19 din Legea nr. 54/2003 cu privire la sindicate.</p>	
<p>Art. 11 - Administrația se obligă să asigure organizațiilor sindicale reprezentative copii după regulamentele, hotărârile, instrucțiunile, deciziile precum și eventualele propuneri de modificări privitoare la domeniile vizate de prezentul contract, în termen de 48 de ore de la emiterea lor.</p>	<p>Art. 15 - (1) Administrația și angajatorul se obligă să asigure, în condițiile legii, accesul la informațiile de interes public care sunt necesare pentru a-și desfășura activitatea legată de apărarea intereselor salariaților, potrivit legii și statutelor proprii.</p> <p>(2) Organizațiile sindicale vor pune la dispoziția unității documentele legale de constituire în baza art. 20 din Legea nr. 130/1996 cu privire la contractul colectiv de muncă, republicată, și art. 19 din Legea nr. 54/2003 cu privire la sindicate.</p>
<p>Art. 12 - Obligațiile prevăzute la art. 11 revin și organizațiilor sindicale față de administrație, în cazul hotărârilor lor care pot influența modul de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă.</p>	<p>Art. 16 – Administrația și angajatorul vor consulta organizațiile reprezentative semnatare la emiterea hotărârilor, instrucțiunilor, ordinelor, deciziilor și oricăror altor propuneri de modificare privitoare la domeniile vizate de prezentul contract.</p>
<p>Art. 13 - În scopul apărării intereselor sociale ale membrilor lor, organizațiile sindicale au dreptul de a primi, la cerere, informații și documente necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, precum și cele privind constituire și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii - condițiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.</p>	<p>Art. 17 - În funcție de problemele supuse dezbaterii, la ședințele colegiilor de conducere ale curților de apel, tribunalelor, tribunalelor specializate și judecătoriilor pot fi invitați și reprezentanți ai organizațiilor sindicale din cadrul acestor instanțe, în scopul apărării intereselor sociale ale membrilor lor.</p>
<p>Art. 14 – Pentru discutarea unor probleme de interes comun, administrația și organizațiile sindicale vor lua măsuri pentru asigurarea participării ambelor părți.</p>	<p>Art. 18 - Pentru discutarea unor probleme de interes comun, administrația, angajatorul și organizațiile sindicale semnatare vor lua măsuri pentru asigurarea participării</p>

	reprezentanților ambelor părți.
Art. 15 - La ședințele organelor de conducere ale federației sindicale sau organizațiilor sindicale la care se discută probleme de interes comun, ce vizează raporturile juridice de muncă, pot participa ca invitați reprezentanți ai administrației care vor fi mandatați de conducerea unității.	Art. 19 - La ședințele organelor de conducere ale federației sindicale sau organizațiilor sindicale la care se discută probleme de interes comun, ce vizează raporturile juridice de muncă, pot participa ca invitați reprezentanți ai administrației.
CAPITOLUL II Timpul de munca si de odihna	CAPITOLUL II Timpul de muncă și timpul de odihnă a. <u>personalul auxiliar de specialitate și personalului conex</u>
Art.16 - (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile. (2) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, program fracționat.	Art. 20 - (1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, care se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile; programul începe, de regulă, la ora 8,00 și se încheie la ora 16,00. (2) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a duratei timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, program fracționat.

<p>Art. 17 - Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de ordine interioară, întocmit de administrația unității, cu acordul reprezentanților sindicali.</p>	<p>Art. 21 - Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești.</p>
<p>Art. 18 - (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă sâmbăta și duminica.</p> <p>(2) Pentru salariații care lucrează la locuri de muncă cu activitate continuă, zilele de repaus săptămânal pot fi și altele, acestea fiind stabilite prin grafice de către conducerea unității, dar cel puțin o dată la 2 luni fiecare salariat va beneficia de o sâmbătă și o duminică libere consecutive. În cazuri excepționale, cu acordul salariaților, aceste zile pot fi cumulate pe o perioadă mai mare.</p>	<p>Art. 22 – (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.</p> <p>(2) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 și 2 ianuarie; - prima și a doua zi de Pașt; - 1 mai; - 1 Decembrie; - Prima și a doua zi de Crăciun; - 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte. <p>(3) Ziua Justiției este considerată zi liberă platită.</p>
<p>Art. 19 - Reprezintă ore suplimentare timpul lucrat, la solicitarea conducerii instanței, peste durata normală a timpului de lucru cu respectarea prevederilor legale aplicabile fiecărei categorii de salariați</p>	<p>Art. 23 - Reprezintă ore suplimentare timpul lucrat la solicitarea conducerii unității, peste durata normală a timpului de lucru cu respectarea prevederilor legale aplicabile fiecărei categorii de salariați.</p>
<p>Art. 20 - (1) Pentru personalul auxiliar de specialitate, orele lucrate, din dispoziția conducătorului instanței, peste durata</p>	<p>Art. 24 - (1) Orele lucrate, din dispoziția conducătorului instanței, peste durata normală a timpului de muncă sau în zilele</p>

<p>normală a timpului de lucru, de catre personalul incadrat in functii de executie, pot fi recuperate în următoarele 30 de zile, la cererea celor in cauza platite majorat cu 100% din salariul de baza. Numarul orelor suplimentare nu poate depasi 360 de ore intr-un an.</p> <p>(2) Pentru functionarii publici si personalul contractual, orele prestate peste durata normala a timpului de lucru se vor plati cu un spor din salariul de baza, dupa cum urmeaza:</p> <p>(a) 75% "din salariul de bază brut pentru primele două ore de depășire a duratei normale zilei de lucru;</p> <p>(b) 100% din salariul de bază brut pentru orele următoare.</p> <p>Cu un spor de 100% din salariul de bază brut se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale în vigoare, nu se lucrează.</p> <p>(3) Munca prestată potrivit alin. (2) poate fi compensată cu timp liber corespunzător, la cerere, în condițiile în care orele suplimentare nu au fost plătite.</p> <p>(4) Munca peste durata normal poate fi prestat si sporurile de la alin. (1) se pot plati numai daca efectuarea orelor suplimentare a fost dispusa de conducatorul instantei, fara a depasi 360 de ore anual.</p>	<p>de sărbători legale ori declarate ca zile nelucrătoare, de către personalul încadrat în funcții de execuție, pot fi recuperate în următoarele 30 de zile sau, la cererea celor în cauză plătite majorat cu un spor din salariul de bază, după cum urmează:</p> <p>a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;</p> <p>b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare. Cu spor de 100% se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.</p> <p>(2) Numărul orelor suplimentare nu poate depăși 360 de ore într-un an.</p> <p>(3) Personalul care, potrivit programului de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00-6,00, poate beneficia, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul normal de lucru.</p>
<p>ART 21 Salariații care, prin natura atribuțiilor de serviciu, prestează în mod sistematic, activități peste durata normală a timpului de lucru sau desfășoară sistematic activități în zilele</p>	<p>Art. 25 - Salariații care, prin natura atribuțiilor de serviciu, prestează în mod sistematic, activități peste durata normală a timpului de lucru sau desfășoară sistematic activități în</p>

<p>nelucrătoare și cărora nu li se poate acorda timp liber corespunzător primesc, în raport cu depășirea programului de lucru, în locul drepturilor prevăzute la art. 20, un spor de 20 - 25% calculat la salariul de bază brut și care face parte din acesta. Categoriile de salariați și condițiile de acordare a sporului pentru munca sistematică peste programul normal de lucru se stabilesc de ministrul justiției.</p>	<p>zilele nelucrătoare și cărora nu li se poate acorda timp liber corespunzător primesc, în raport cu depășirea programului de lucru, în locul drepturilor prevăzute la art. 20, un spor de 20 - 25% calculat la salariul de bază brut și care face parte din acesta. Categoriile de salariați și condițiile de acordare a sporului pentru munca sistematică peste programul normal de lucru se stabilesc de ministrul justiției.</p>
	<p>Art. 26 - (1) Pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.</p> <p>(2) Femeile care lucrează cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore pe zi beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi, pentru drepturile conferite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, precum și salariații, bărbați sau femei, care dovedesc cu acte legale că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.</p> <p>(3) La cerere, salariații cu program de lucru parțial pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc cerințele ocupării acestor posturi și dacă respectă toate condițiile legii.</p>
	<p>Art. 27 - Femeile gravide, lauze și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca suplimentară sau pe timp de</p>

	noapte.
<p>Art. 22 - (1) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi folosite la locuri de muncă cu condiții vătămătoare grele sau periculoase ori contraindicate medical și nu vor putea fi chemate să presteze ore suplimentare.</p> <p>(2) Femeile gravide, cele care alăptează și cele care se găsesc în situațiile prevăzute la alin. (1), vor fi trecute la alte locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul.</p>	<p>Art. 28 - (1) Salariații care își desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții și/sau speciale, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă la 6 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege și nu pot efectua ore suplimentare.</p> <p>(2) Reducerea duratei timpului de muncă, la locurile de muncă cu condiții speciale, nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.</p> <p>(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de salariați care beneficiază de acest program, se stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă.</p>
<p>Art. 23 - Salariații au dreptul, potrivit legii, la concediu de odihnă anual, plătit, zile libere plătite în scopul unor evenimente familiale deosebite, concedii de studii și concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale.</p>	<p>Art. 29 - (1) Salariații au dreptul, potrivit legii, la concediu de odihnă anual, plătit, zile libere plătite în scopul unor evenimente familiale deosebite și concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale.</p> <p>(2) Salariatii au dreptul la zile libere platite de pana la zile calendaristice pentru fiecare din urmatoarele evenimente familial:</p> <p>a) Casatoria salariatului</p> <p>b) Nasterea sau casatoria unui copil aln salariatului</p> <p>c) Decesul sotului/sotiei sau al unei rude de gradul al II-lea</p>

	<p>(3) In situatiile in care evenimentele familiale deosebite prevazute la alin. 2 intervin in perioada efectuării concediului de odihna, acesta se suspenda si va continua dupa efectuarea zilelor libere platite.</p> <p>(4) De asemenea salariatul poate beneficia de inoiri platite cu durata de pana la Zile calendaristice pentru fiecare din urmatoarele situatii:</p> <ul style="list-style-type: none">a) In caz de accidentare sau inbolnavire grava a unuia dintre membrii familieib) In situatia unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al parintilor, al socrilor sau copiilor acestorac) Pentru alte situatii sau evenimente exceptionale de natura sa justifice inoirea solicitatad) Inoirile platite se aproba de conducerea instantei la cererea salariatului <p>(5) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decât cele prevăzute la aliniatul (1), salariații au dreptul la concediu fără plată cu durata până la 1 an, cu acordul conducerii, cu reducere corespunzătoare a vechimii în muncă și suspendarea drepturilor bănești pe perioada respectivă.</p> <p>(6) Toate concediile fără plată acordate în baza aprobării Angajatorului se vor efectua pe baza deciziilor emise de Biroul Resurse Umane si se vor înregistra în cărțile de munca.</p> <p>(7) Salariatul se poate deplasa in strainatate dupa</p>
--	---

	informarea prealabilă a conducerii instanței.
	Art. 30 - În cazuri întemeiate, Angajatorul, la cererea salariatului, poate să acorde anticipat programării, o parte din concediul de odihnă anual.
	Art. 31 - (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în unitate ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puțin o fracțiune de 15 zile lucrătoare. (2) Alte situații familiale vor fi luate în considerare, în măsura posibilităților, la fixarea datei pentru plecarea în concediu.
	Art. 32 - (1) În cazurile excepționale când salariatul este rechemat din concediul de odihnă de către conducerea unității, în interesul serviciului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor familiale cauzate de această rechemare și dovedite cu acte. (2) În situațiile de la alin.(1), salariatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de 1 zi, în cazul în care salariatul este plecat din localitate.
	Art. 33 - Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele Angajatorului permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii instanței.
	Art. 34 - (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

	<p>(2) Conducerea unității, de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase din concediul de odihnă.</p> <p>(3) Concediul medical nu afectează durata concediului de odihnă.</p>
	<p>Art. 35 - (1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație formată din salariul brut la data plecării în concediu și prima de vacanță.</p> <p>(2) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc cu cel puțin 10 zile înainte de data plecării în concediu.</p>
	<p>Art. 36 - În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni de către Angajator ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare într-un interval de 20 de zile în avans zilelor libere acordate. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrate suplimentar.</p>
	<p>Art. 37 - Repausul pentru servirea mesei, cu o durată de 30 minute, este considerat inclus în programul de lucru.</p>
<p>Art. 24 - (1) Pentru cei care se încadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă, stabilită potrivit legii. Pentru personalul auxiliar de specialitate, durata concediului anual de odihnă se stabilește potrivit Legii nr. 567/2004, republicată,</p>	<p>Art. 38 - (1) Pentru cei care se încadrează în muncă sau își reiau activitatea în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată cuprinsă între data începerii activității și sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă, stabilită potrivit legii. Pentru personalul auxiliar de specialitate, durata concediului anual de odihnă se stabilește potrivit Legii nr. 567/2004, cu modificările și</p>

<p>indiferent de vechimea în muncă.</p> <p>(2) Pentru salariații cu contract individual de muncă pe o perioadă determinată, concediul de odihnă se va calcula în funcție de durată timpului lucrat în raport cu vechimea în muncă.</p>	<p>completările ulterioare, indiferent de vechimea în muncă.</p> <p>(2) Pentru salariații cu contract individual de muncă pe o perioadă determinată, concediul de odihnă se va calcula în funcție de durată timpului lucrat în raport cu vechimea în muncă.</p>
<p>Art 25 - La desfacerea contractului individual de muncă înainte de efectuarea concediului de odihnă, salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.</p>	<p>Art 39 - La desfacerea contractului individual de muncă înainte de efectuarea concediului de odihnă, salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.</p>
<p>Art. 26 - Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului pentru anul următor, de comun acord cu salariatul, de regulă în perioada vacanței judecătorești.</p> <p>(2) Întreruperea sau reprogramarea concediului de odihna intervine în cazurile prevăzute în actele normative în vigoare.</p>	<p>Art. 40 – (1) Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului pentru anul următor, de comun acord cu salariatul, de regulă în perioada vacanței judecătorești.</p> <p>(2) Întreruperea sau reprogramarea concediului de odihnă intervine în cazurile prevăzute de actele normative în vigoare.</p>
<p>Art. 27 - (1) În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menționat mai sus, salariatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă, după ce au încetat situațiile respective sau, când nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic.</p> <p>(2) In cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizația de concediu de odihnă nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăților, în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat, cu salariul și alte drepturi cuvenite salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului.</p> <p>(3) La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația de</p>	<p>Art. 41 - (1) În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menționat mai sus, salariatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă, după ce au încetat situațiile respective sau, când nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic.</p> <p>(2) In cazul întreruperii concediului de odihnă, indemnizația de concediu de odihnă nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăților, în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat, cu salariul și alte drepturi cuvenite salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului</p> <p>(3) La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația de</p>

concediu cuvenită pentru această parte.	concediu cuvenită pentru această parte.
<p>Art. 28 - (1) Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în incapacitate temporară de muncă, în concediu plătit pentru sarcină și lehuzie și în continuare pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, în concediu plătit pentru îngrijirea copilului handicapat și în concediu fără plată, nu au dreptul la concediu de odihnă pe acel an.</p> <p>(2) În cazul în care perioadele prevăzute la alineatul precedent au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu au efectuat concediul în anul în care au intervenit situațiile respective.</p>	<p>Art. 42 - (1) Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în incapacitate temporară de muncă, în concediu plătit pentru sarcină și lehuzie și în continuare pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, în concediu plătit pentru îngrijirea copilului handicapat și în concediu fără plată, nu au dreptul la concediu de odihnă pe acel an.</p> <p>(2) În cazul în care perioadele prevăzute la alineatul precedent au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînceperii activității, în măsura în care nu au efectuat concediul în anul în care au intervenit situațiile respective.</p>
<p>Art. 29 - (1) Concediul anual de odihnă poate fi fracționat la solicitarea salariatului, una din fracțiuni trebuind să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare; restul concediului de odihnă va fi acordat și efectuat până la sfârșitul anului următor.</p> <p>(2) Pentru motive temeinice, concediul de odihna se poate efectua în cursul anului următor.</p>	<p>Art. 43 – (1) Concediul anual de odihnă poate fi fracționat la solicitarea salariatului, una din fracțiuni trebuind să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare.</p> <p>(2) Pentru motive temeinice, concediul de odihnă se poate efectua în cursul anului următor.</p>
<p>Art. 30 - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.</p>	<p>Art. 44 - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.</p>
<p>Art. 31 - Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la drepturile privind concediile de odihnă, este interzisă.</p>	<p>Art. 45 - Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la drepturile privind concediile de odihnă este interzisă.</p>
<p>Art. 32 - (1) Pentru rezolvarea unor situații personale</p>	<p>Art. 46 - (1) Pentru rezolvarea unor situații personale</p>

prevăzute de lege, salariații au dreptul la concedii fără plată, până la un an, cu acordul sindicatului și al unității.	prevăzute de lege, salariații au dreptul la concedii fără plată, până la un an, cu acordul sindicatului și al unității.
	b. Personalul contractual
	<p>Art. 47 - (1) Prin personal contractual se înțelege persoana încadrată în munca, conform Clasificării Ocupațiilor din România, prin contract individual de muncă.</p> <p>(2) Angajatorul are obligația să completeze cartile de muncă în conformitate cu prevederile alin. (1).</p>
	<p>Art. 48 – (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.</p> <p>(2) Durata normală a timpului de muncă prevăzută la alin.(1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.</p> <p>(3) În funcție de specificul muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.</p> <p>(4) Locurile de muncă la care se aplică formele specifice de organizare a programului de lucru prevăzute la alin.(3), precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate, se stabilesc de către administrație și sindicat.</p> <p>(5) În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămână a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 9 ore pe zi.</p>
	Art. 49 - (1) Pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă,

	<p>se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzător unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de muncă de 6, 4 sau 2 ore pe zi. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.</p> <p>(2) Femeile care lucrează cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore pe zi beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi, pentru drepturile conferite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, precum și salariații, bărbați sau femei, care dovedesc cu acte legale că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.</p> <p>(3) La cerere, salariații cu program de lucru parțial pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc cerințele ocupării acestor posturi și dacă respectă toate condițiile legii.</p>
	<p>Art. 50 - (1) Salariații care își desfășoară efectiv și permanent activitatea în locuri de muncă cu condiții și/sau speciale, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă la 6 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege și nu pot efectua ore suplimentare.</p> <p>(2) Reducerea duratei timpului de muncă, la locurile de muncă cu condiții speciale, nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.</p> <p>(3) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de salariați care beneficiază de acest program, se</p>

	stabilesc prin Contractul Colectiv de Muncă.
	<p>Art. 51 - (1) Începerea și terminarea programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de Ordine Interioară.</p> <p>(2) În toate cazurile în care se solicită, în mod justificat, program de lucru flexibil, acesta se poate acorda cu condiția ca intervalul orar să fie acoperit, de la caz la caz.</p> <p>(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu poate conduce la diminuarea/sporirea sarcinilor de serviciu, la deteriorarea condițiilor de muncă, ori la diminuarea veniturilor provenite din salarii.</p>
	<p>Art. 52 - (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă, sâmbăta și duminica.</p> <p>(2) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 și 2 ianuarie; - prima și a doua zi de Paște; - 1 mai; - 1 Decembrie; - Prima și a doua zi de Crăciun; - 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

	(3) Ziua Justiției este considerată zi liberă plătită.
	<p>Art. 53 - (1) Salariații pot fi chemați, prin ordin al președintelui instanței, să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.</p> <p>(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.</p>
	Art. 54 - Compensarea orelor suplimentare se face cu timp liber corespunzător, sau prin plată cu sporuri, potrivit reglementărilor în vigoare și/sau înțelegerii părților.
	Art. 55 - Reprezintă ore suplimentare timpul lucrat la solicitarea conducerii unității, peste durata normală a timpului de lucru cu respectarea prevederilor legale aplicabile fiecărei categorii de salariați.
	<p>Art. 56- (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de personalul încadrat în funcții de execuție se compensează cu timp liber corespunzător. Dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, orele suplimentare se vor salariza cu un spor din salariul de bază astfel:</p> <p>a) 50% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;</p> <p>b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare. Cu spor de</p>

	<p>100% se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, nu se lucrează.</p> <p>(2) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin. (1) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de conducătorul compartimentului sau sectorului de activitate cu acordul salariatului, fără a depăși 360 de ore anual.</p> <p>(3) Salariații care, prin natura atribuțiilor de serviciu, prestează, în mod sistematic, activitate peste durata normală a timpului de lucru, precum și pentru activitățile desfășurate în zilele nelucrătoare, și cărora nu li se poate acorda timp liber corespunzător primesc, în raport cu depășirea programului normal de lucru, în locul drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2), un spor de 10-25%, calculat la salariul de bază și care face parte din acesta. Categoriile de salariați și condițiile de acordare a sporului pentru muncă sistematică peste programul normal de lucru se stabilesc de conducerea instanței.</p>
	<p>Art. 57 - (1) Pentru salariații al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.</p> <p>(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții speciale, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.</p> <p>(3) La locurile de muncă unde procesul muncii impune acest lucru, programul de lucru din timpul nopții poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestată în timpul nopții în acest caz se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru;</p>

	<p>de acest spor beneficiază și salariații care lucrează în condiții speciale, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore pe zi.</p> <p>(4) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 06,00 cu posibilitatea abaterii în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.</p>
	<p>Art. 58 - Pentru salariații care lucrează în locuri de muncă cu activitate continuă, zilele de repaus săptămânal pot fi și altele, acestea fiind stabilite prin grafice de către conducerea instanței, dar cel puțin o dată la 2 luni fiecare salariat va beneficia de o sâmbătă și o duminică libere consecutive. În cazuri excepționale, cu acordul salariaților, aceste zile pot fi cumulate pe o perioadă mai mare.</p>
	<p>Art. 59 - (1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile libere consecutive.</p> <p>(2) Zilele libere săptămânale se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.</p> <p>(3) În cazul în care activitatea de la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, se vor stabili, de comun acord, de conducere instanței și organizațiile sindicale, condițiile în care zilele libere vor fi acordate și în alte zile ale săptămânii, cu condiția ca cel puțin o dată la 2 luni fiecărei persoane să i se asigure zilele libere sau cu consimțământul salariatului, cumulat pe o perioadă mai mare.</p> <p>(4) În cazul prevăzut la alin.(3) salariații vor beneficia de un spor de 50% din salariul de bază pentru timpul lucrat</p>

	sâmbăta și duminica.
	<p>Art. 60 - (1) Femeile gravide și cele care alăptează nu își vor putea desfășura activitatea în locuri de muncă cu condiții vătămătoare grele sau periculoase ori contraindicate medical și nu vor putea fi chemate să presteze ore suplimentare.</p> <p>(2) Femeile gravide, cele care alăptează și cele care se găsesc în situațiile prevăzute la alin. (1), vor fi trecute la alte locuri de muncă, fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul.</p>
	<p>Art. 61 - Femeile gravide, lauze și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca suplimentară sau pe timp de noapte.</p>
	<p>Art. 62 – (1) Salariații au dreptul, potrivit legii, la concediu de odihnă anual, plătit, zile libere plătite în scopul unor evenimente familiale deosebite și concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale.</p> <p>(2) Salariații au dreptul la învoiri plătite de până la zile calendaristice pentru fiecare din următoarele evenimente familiale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Casatoria salariatului b) Nasterea sau casatoria unui copil al salariatului c) Decesul sotului/sotiei sau al unei rude de gradul al II-lea inclusive al salariatului <p>(3) De asemenea salariatul poate beneficia de învoiri</p>

	<p>platite cu durata de pana la Zile calendaristice pentru fiecare din urmatoarele situatii:</p> <p>a) In caz de accidentare sau inbolnavire grava a unuia dintre membrii familiei</p> <p>b) In situatia unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al parintilor, al socrilor sau copiilor acestora</p> <p>c) Pentru alte situatii sau evenimente exceptionale de natura sa justifice invoirea solicitata</p> <p>d) Invoirile platite se aproba de conducerea instantei la cererea salariatului</p>
	<p>Art. 63 - Pentru salariații cu contract individual de muncă pe o perioadă determinată, concediul de odihnă se va calcula în funcție de durată timpul lucrat în raport cu vechimea în muncă.</p>
	<p>Art. 64 - (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minim 21 zile lucrătoare.</p> <p>(2) În cazul programării colective a concediului de odihnă, acesta se stabilește, de comun acord, de Angajator împreună cu Sindicatul reprezentativ.</p> <p>(3) Orice convenție prin care se renunță, total sau în parte, la dreptul concediului de odihnă este interzisă.</p>
	<p>Art. 65 - (1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și handicapații, au dreptul la concedii de odihnă suplimentare de 6 zile pe an.</p> <p>(2) Salariații care-și desfășoară activitatea în condiții de</p>

	<p>muncă speciale sau nocive, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minim 3 zile pe an, proporțional cu numărul de ore lucrate în mediul nociv în ultimele 12 luni.</p> <p>Art. 66 - (1) Salariații în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă plătit de 24 zile lucrătoare la care se adaugă, după caz, concediul suplimentar potrivit legii, în funcție de condițiile de muncă specifice.</p> <p>(2) Personalul atestat în cercetarea științifică beneficiază de un concediu de odihnă plătit de minim 24 zile lucrătoare.</p>																				
	<p>Art. 67 - Durata concediului de odihnă plătit crește peste durata minimă, prevăzută în prezentul Contract Colectiv de Muncă în funcție de vechimea în muncă a salariaților, cu:</p> <table border="1" data-bbox="1062 764 1908 1247"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Vechimea în muncă/ani</th> <th colspan="2">Nr. zile de concediu suplimentar</th> </tr> <tr> <th>Personal necalificat</th> <th>Personal calificat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5-9</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9-13</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>13-17</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>17-20</td> <td>4</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Peste 20</td> <td>6</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Vechimea în muncă/ani	Nr. zile de concediu suplimentar		Personal necalificat	Personal calificat	5-9	1	3	9-13	2	4	13-17	3	5	17-20	4	6	Peste 20	6	8
Vechimea în muncă/ani	Nr. zile de concediu suplimentar																				
	Personal necalificat	Personal calificat																			
5-9	1	3																			
9-13	2	4																			
13-17	3	5																			
17-20	4	6																			
Peste 20	6	8																			
	<p>Art. 68 - Concediile de odihnă suplimentare acordate se cumulează cu celelalte zilele de concediu la care personalul</p>																				

	contractual are dreptul.
	<p>Art. 69 - (1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral în fiecare an calendaristic. Prin excepție efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege și în următoarele cazuri:</p> <p>a - salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă a conducerii instanței, pentru executarea unor lucrări urgente;</p> <p>b - salariatul nu a putut efectua concediul de odihnă programat sau reprogramat în ultimele 2 luni ale anului, întrucât în această perioadă a fost în concediu medical. Angajatorul este obligat să acorde concediul neefectuat până la sfârșitul anului următor.</p> <p>(2) Concediul de odihna se poate efectua și fracționat, la solicitarea salariatului, atunci când interesele serviciului o permit și cu condiția ca una din fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.</p> <p>(3) Programarea concediului de odihnă se va stabili prin acordul partilor.</p>
	<p>Art. 70 - Salariatul care din motive de serviciu efectuează concediul de odihnă în perioada lunilor februarie, martie sau noiembrie, beneficiază în plus la concediul de odihnă de 2 zile lucrătoare, dacă efectuarea concediului nu este fracționată și cuprinde cel puțin 18 zile lucrătoare din aceste luni.</p>
	<p>Art. 71 - În cazuri întemeiate, Angajatorul, la cererea</p>

	salariatului, poate să acorde anticipat programării, o parte din concediul de odihnă anual.
	<p>Art. 72 - (1) Dacă salariatul și soția sa lucrează în unitate ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puțin o fracțiune de 15 zile lucrătoare.</p> <p>(2) Alte situații familiale vor fi luate în considerare, în măsura posibilităților, la fixarea datei pentru plecarea în concediu.</p>
	<p>Art. 73 - (1) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.</p> <p>(2) Conducerea unității, de comun acord cu salariatul, va planifica perioada când vor fi efectuate zilele rămase din concediul de odihnă.</p> <p>(3) Concediul medical nu afectează durata concediului de odihnă.</p>
	<p>Art. 74 - (1) Pe durata concediului de odihnă salariații vor primi o indemnizație formată din salariul brut la data plecării în concediu și prima de vacanță.</p> <p>(2) Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc cu cel puțin 10 zile înainte de data plecării în concediu.</p>
	Art. 75 - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

	<p>Art. 76 - În caz de deces al salariatului compensația bănească pentru concediul de odihnă neefectuat se va plăti familiei sale.</p>
	<p>Art. 77 - (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zile libere, plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite. Plecarea din unitate se va face cu anunțarea prealabilă a conducerii acesteia.</p> <p>(2) Salariații au dreptul la zile libere platite de până la zile calendaristice pentru fiecare din următoarele evenimente familiale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Casatoria salariatului b) Nasterea sau casatoria unui copil al salariatului c) Decesul sotului/sotiei sau al unei rude de gradul al II-lea inclusive al salariatului <p>(3) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. 2 intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere platite.</p> <p>(4) De asemenea salariatul poate beneficia de învoire platite cu durată de până la Zile calendaristice pentru fiecare din următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) În caz de accidentare sau îmbolnavire gravă a unuia dintre membrii familiei

	<p>b) În situația unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al părinților, al socrilor sau copiilor acestora</p> <p>c) Pentru alte situații sau evenimente excepționale de natură să justifice învoirea solicitată</p> <p>d) Învoirile platite se aprobă de conducerea instanței la cererea salariatului</p> <p>(5) Pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decât cele prevăzute la alineatul (1), salariații au dreptul la concediu fără plată cu durată până la 1 an, cu acordul conducerii, cu reducere corespunzătoare a vechimii în muncă și suspendarea drepturilor bănești pe perioada respectivă.</p> <p>(6) Toate concediile fără plată acordate în baza aprobării Angajatorului se vor efectua pe baza deciziilor emise de Biroul Resurse Umane și se vor înregistra în cărțile de muncă</p> <p>(7) Salariatul se poate deplasa în străinătate după informarea prealabilă a conducerii instanței că.</p>
	<p>Art. 78 - (1) În cazurile excepționale când salariatul este rechemat din concediul de odihnă de către conducerea unității, în interesul serviciului, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor familiale cauzate de această rechemare și dovedite cu acte.</p> <p>(2) În situațiile de la alin.(1), salariatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de 1 zi, în cazul în care salariatul este plecat din localitate.</p>

	<p>Art. 79 - Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele Angajatorului permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii instanței.</p>
	<p>Art. 80 - În cazul în care cel mult două zile lucrătoare sunt intercalate între zile nelucrătoare, se poate conveni de către Angajator ca aceste zile să fie libere, condiționat de recuperarea acestora în zile nelucrătoare într-un interval de 20 de zile în avans zilelor libere acordate. Timpul astfel lucrat nu se consideră ore lucrate suplimentar.</p>
	<p>Art. 81 - Repausul pentru servirea mesei, cu o durată de 30 minute, este considerat inclus în programul de lucru.</p>
<p>CAPITOLUL III</p> <p>Condiții de munca, securitate și sănătatea în munca</p>	<p>CAPITOLUL III</p> <p>Condițiile de muncă, securitate, sănătatea în muncă, protecția socială a salariaților și alte drepturi</p>
<p>Art. 33 - (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru ameliorarea continuă a condițiilor de munca.</p> <p>(2) Administrația are obligația să creeze toate condițiile necesare în vederea asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale.</p>	<p>Art. 82 - (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.</p> <p>(2) Administrația și Angajatorul au obligația să creeze toate condițiile necesare în vederea asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale.</p>
<p>Art 34 - Salariații au obligația de a avea în grijă propria</p>	<p>Art 83 - Salariații au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane ce pot fi</p>

<p>sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligați să respecte Legea protecției muncii nr. 90/1996 și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens de către administrație în domeniul securității muncii.</p>	<p>afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligați să respecte Legea protecției muncii nr. 319/2006 și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens de către administrație în domeniul securității muncii.</p>
<p>Art. 35 - Activitatea de normare a muncii este de competența administrației și se va realiza cu consultarea sindicatelor.</p>	<p>Art. 84 - Activitatea de normare a muncii este de competența Administrației, Angajatorului și Consiliul Superior al Magistraturii și se va realiza cu consultarea sindicatelor în termen de 2 luni de la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă, prin emiterea de norme aplicabile.</p>
<p>Art. 36 - Administrația și comitetele de sănătate și securitate de muncă constituite conform dispozițiilor Legii nr. 226/2006 și securitate de muncă stabilesc și aplică măsuri pentru prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.</p>	<p>Art. 85 – (1) Administrația și comitetele de sănătate și securitate de muncă constituite conform dispozițiilor Legii nr. 53/2003-Codul Muncii stabilesc și aplică măsuri pentru prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.</p> <p>(2) Modalitatea de constituire a acestor comitete și timpul de muncă afectat activității acestora – considerat timp efectiv lucrat – vor fi stabilite de comun acord de Angajator și reprezentanții organizațiilor sindicale sau reprezentanții salariaților acolo unde nu există înființate sindicate.</p>
<p>Art. 37 – (1) În bugetele unităților se vor include cu prioritate, în condițiile prevăzute de lege, cheltuielile necesare pentru realizarea măsurilor în domeniile: securitate tehnică, ventilație, dotare cu echipament individual de protecție, materiale igienico-sanitare, instruire, propaganda.</p> <p>(2) Salariații nu vor fi implicați, în nici o situație în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la securitatea, igiena și sănătatea lor în procesul de muncă.</p>	<p>Art. 86 - (1) Angajatorii au obligația să includă în buget cheltuielile necesare pentru realizarea măsurilor în domeniile: securitate tehnică, ventilație, amenajare ergonomică a locului de muncă, asigurare a unui microclimat optim de lucru, dotare cu echipament individual de protecție, materiale igienico-sanitare, instruire, igienizarea periodică, asigurarea mobilierului corespunzător.</p> <p>(2) Salariații nu vor fi implicați, în nici o situație în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la</p>

	securitatea, igiena și sănătatea lor în procesul de muncă.
Art. 38 - Răspunderea pentru asigurarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii, o au cei care organizează, conduc, coordonează sau după caz controlează activitatea, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toți salariații.	Art. 87 - Răspunderea pentru asigurarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii, o are Administrația și Angajatorul, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toți salariații.
Art. 39 - (1) La încadrarea în muncă, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și cu privire la normele de protecție a muncii, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte. (2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul precedent. (3) Contractele individuale de muncă ale salariaților cuprind, clauze privind normele de protecție a muncii specifice activităților desfășurate de aceștia.	Art. 88 - (1) La încadrarea în muncă, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, angajatul va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și cu privire la normele de protecție a muncii, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte. (2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul precedent. (3) Contractele individuale de muncă ale salariaților cuprind, <u>obligatoriu</u> , clauze privind normele de protecție a muncii specifice activităților desfășurate de aceștia. (4) Neindeplinirea de către Angajator a dispozițiilor alineatelor 1, 2 și 3 nu atrage răspunderea angajatului.
Art. 40 – Angajatorul se obliga să acorde gratuit salariaților care prestează activitate în locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite conform Legii 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, echipament individual de protecție în condițiile Legii nr. 90/1996	Art. 89 - Administrația se obligă să acorde gratuit salariaților care prestează activitate în locuri de muncă în condiții deosebite, stabilite conform Legii nr. 31/1991 și Legii nr. 319/2006, echipament individual de protecție în condițiile legii.

a protecției muncii și a Normativului	
<p>Art. 41 - Echipamentul individual de lucru destinat protejării îmbrăcămintei salariaților se acordă, la cerere, celor care nu beneficiază de echipament individual de protecție, conform nomenclatorului în vigoare, cu suportarea de către angajator a 50% din costul acestuia, conform Legii nr. 90/1996.</p>	<p>Art. 90 – (1) Echipamentul individual de lucru destinat protejării îmbrăcămintei salariaților se acordă, la cerere, celor care nu beneficiază de echipament individual gratuit de protecție, conform nomenclatorului în vigoare, cu suportarea de către administrație a 50% din costul acestuia, conform Legii nr. 319/2006.</p> <p>(2) Grefierii arhivari, grefierii registratori și agenții procedurali beneficiază, o dată la 6 luni, de un decont din partea Angajatorului în valoare de minim 100 Euro pentru echipamentul individual de lucru.</p>
<p>Art 42 - Angajatorul are obligația de a pune la dispoziția grefierilor ținuta vestimentară obligatorie a acestora, în mod gratuit, conform Legii nr. 567/2004.</p>	<p>Art 91 - Angajatorul are obligația de a pune la dispoziția grefierilor ținuta vestimentară obligatorie a acestora, în mod gratuit, conform Legii nr. 567/2004.</p>
<p>Art 43 - Neacordarea sau neutilizarea echipamentului de protecție în condițiile legii atrage răspunderea celor în cauză.</p>	<p>Art 92 - Neacordarea echipamentului de protecție în condițiile legii atrage răspunderea Angajatorului.</p>
<p>Art 44 - (1) Salariații vor fi repartizați în alte activități decât cele ce le revin potrivit încadrării lor, pe baza recomandării medicale, în perioada în care se află sub tratament medical, cu menținerea salariului, pe o perioadă până la 3 luni în cursul anului calendaristic.</p> <p>(2) Persoanele pensionate pentru invaliditate gradul III au dreptul să li se asigure trecerea în funcții corespunzătoare, în cazul imposibilității menținerii în continuare în funcția deținută la pensionare.</p>	<p>Art 93 - (1) Salariații vor fi repartizați în alte activități decât cele ce le revin potrivit încadrării lor, pe baza recomandării medicale, în perioada în care se află sub tratament medical, cu menținerea salariului, pe o perioadă până la 3 luni în cursul anului calendaristic.</p> <p>(2) Persoanele pensionate pentru invaliditate gradul III au dreptul să li se asigure trecerea în funcții corespunzătoare, în cazul imposibilității menținerii în continuare în funcția deținută la pensionare.</p>

<p>Art. 45 – Angajatorul se obliga ca, la incadrarea personalului, cel puțin o data pe an, sa organizeze examinarea medicala gratuita a acestora, in limita posibilitatilor bugetare.</p>	<p>Art. 94 – Administratia si Angajatorul se obligă ca la angajarea salariaților si ulterior cel puțin o dată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuita a acestora.</p>
<p>Art. 46 - Administrația va dispune măsurile necesare, in limitele bugetului de venituri si cheltuieli, în vederea funcționării unor cabinete medicale în fiecare localitate reședință a unității, dotate și încadrate cu personal corespunzător, conform dispozițiilor legale.</p>	<p>Art. 95 – Administrația si Angajatorul vor dispune măsurile necesare, în vederea funcționării unor cabinete medicale în fiecare localitate reședință a unității, dotate și încadrate cu personal corespunzător, conform dispozițiilor legale.</p>
<p>Art. 47 - (1) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția de a prezenta un certificat medical care va fi avizat de medicul unității.</p> <p>(2) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt obligați să anunțe unitatea (șeful ierarhic) în termen de 24 ore cu excepția cazurilor de forță majoră.</p>	<p>Art. 96 - (1) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt considerați în concediu medical, cu condiția de a prezenta un certificat medical avizat.</p> <p>(2) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt obligați să anunțe conducerea instantei în termen de 24 ore cu excepția cazurilor de forță majoră.</p>
<p>Art. 48 - Acordarea în mod gratuit, a asistenței medicale, medicamentelor și protezelor se face pe baza legislației în vigoare în acest domeniu și a normelor de aplicare a acestora.</p>	<p>Art. 97 - Acordarea în mod gratuit, a asistenței medicale, medicamentelor și protezelor se face pe baza legislației în vigoare în acest domeniu și a normelor de aplicare a acestora. În acest sens Administratia si Angajatorul trebuie să elaboreze împreună cu Ministerul Muncii un nomenclator de boli profesionale în maxim 60 de zile de la data semnării prezentului contract.</p>
	<p>Art. 98 - Angajatorul are obligatia sa incheie asigurari de sanatate si viata in conditiile legii.</p>
	<p>Art. 99 - Angajatorul este obligat sa incheie asigurari de risc profesional pentru viata si sanatate in conditiile legii.</p>

<p align="center">CAPITOLUL IV</p> <p align="center">Încheierea, executarea, modificarea, suspendare și încetarea contractului individual de muncă</p>	<p align="center">CAPITOLUL IV</p> <p align="center">Încheierea, executarea, modificarea, suspendare și încetarea contractului individual de muncă</p>
<p>Art. 49 - Încadrarea în muncă se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile prevăzute de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul raporturilor de muncă. Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată ori, în situațiile exprese prevăzute de lege, pe durată determinată.</p>	<p>Art. 100 – Încadrarea în muncă se realizează <u>obligatoriu</u> prin decizie a Angajatorului și încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile prevăzute de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul raporturilor de muncă. Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată și cu titlu de excepție, în situațiile exprese prevăzute de lege, pe durată determinată.</p>
<p>Art. 50 (1) - Încadrarea în muncă se face pe posturile vacante numai prin concurs, pe criteriul aptitudinilor și competenței, pregătirii profesionale (studii), vechimii în specialitate și al altor cerințe specifice activității și funcției în care se încadrează cel în cauză, în condițiile legii</p> <p>(2) Se exceptează de la angajare prin concurs salariații care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și care au devenit apti de muncă.</p> <p>(3) Încadrarea persoanelor pensionate pentru limită de vârstă și vechime în muncă se face în condițiile legii.</p>	<p>Art. 101 - (1) Încadrarea în muncă se face pe posturile vacante numai prin concurs, cu participarea obligatorie ca observatori a liderilor de sindicat, pe criteriul aptitudinilor și competenței, pregătirii profesionale (studii), vechimii în specialitate și al altor cerințe specifice activității și funcției în care se încadrează cel în cauză, în condițiile legii.</p> <p>(2) Se exceptează de la angajare prin concurs salariații care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și care au devenit apti de muncă.</p> <p>(3) Încadrarea persoanelor pensionate pentru limită de vârstă și vechime în muncă se face în condițiile legii.</p>
<p>Art. 51 - Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, și va cuprinde cel puțin elementele și clauzele prevăzute în anexa nr. 1 la prezentul contract.</p>	<p>Art. 102 - Contractul individual de muncă se încheie în scris, prin grija și cheltuiala angajatorului, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, și va cuprinde cel puțin elementele și clauzele prevăzute în anexa nr. 1 la prezentul contract.</p>

<p>Art. 52 - (1) La contractul individual de muncă se anexează ca parte integrantă a acestuia fișa postului.</p> <p>(2) Fișa postului va fi prezentată angajatului înainte de semnarea contractului individual de muncă.</p>	<p>Art. 103 - (1) La contractul individual de muncă se anexează ca parte integrantă a acestuia fișa postului.</p> <p>(2) Fișa postului va fi prezentată angajatului înainte de semnarea contractului individual de muncă.</p>
<p>Art. 53 - Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului se face potrivit legii.</p>	<p>Art. 104 - (1) Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului angajat se face potrivit legii, cu participarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca.</p> <p>(2) Neindeplinirea obligațiilor prevăzute la alin. 1 atrag nulitatea actului de evaluare.</p>
<p>Art. 54 - (1) Contractul individual de muncă se modifică în situația în care se schimbă felul muncii, locul muncii, condițiile și timpul de muncă.</p> <p>(2) Modificarea contractului individual de muncă se poate face numai prin acordul părților sau, în cazurile expres prevăzute de lege, din inițiativa angajatorului.</p> <p>(3) Refuzul salariaților de a accepta modificarea unilaterală a contractului individual de muncă nu conferă dreptul celui care angajează de a dispune măsura desfacerii contractului individual de muncă. Cu excepția cazurilor prevăzute de lege.</p>	<p>Art. 105 - (1) Contractul individual de muncă se modifică în situația în care se schimbă felul muncii, locul muncii, condițiile și timpul de muncă.</p> <p>(2) Modificarea contractului individual de muncă se poate face numai prin acordul părților sau, în cazurile expres prevăzute de lege.</p> <p>(3) Refuzul salariaților de a accepta modificarea unilaterală a contractului individual de muncă nu conferă dreptul celui care angajează de a dispune măsura desfacerii contractului individual de muncă.</p>
<p>Art. 55 - (1) Promovarea personalului auxiliar de specialitate în grade sau trepte profesionale se face potrivit legii, prin examen, în raport cu vechimea minimă în specialitate, competența profesională și rezultatele obținute în activitate.</p>	<p>Art. 106 - (1) Promovarea personalului auxiliar de specialitate în grade sau trepte profesionale se face potrivit legii, prin examen, în raport cu vechimea minimă în specialitate, competența profesională și rezultatele obținute în activitate.</p>

<p>(2) Pentru celelalte categorii de personal, promovarea în post se face prin concurs, în condițiile legii.</p> <p>(3) - In comisiile organizate pentru examenele și concursurile de la alineatele (1) și (2), precum și la concursurile organizate în vederea încadrării în posturile de personal auxiliar pot participa, la cererea organizatiilor sindicale, reprezentanti ai acestora, cu statut de observator.</p>	<p>(2) Pentru celelalte categorii de personal, promovarea în post se face prin concurs, în condițiile legii.</p> <p>(3) In comisiile organizate pentru examenele și concursurile de la alineatele (1) și (2), precum și la concursurile organizate în vederea încadrării în posturile de personal auxiliar si conex, participă organizațiilor sindicale, reprezentanți ai acestora.</p>
<p>Art. 56 - Delegarea și detașarea personalului se face în condițiile legii.</p>	<p>Art. 107 - Delegarea și detașarea personalului angajat se face în condițiile legii.</p>
<p>Art. 57 - (1) Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția, gradul, sau treapta profesională, respectiv gradația și salariul avut anterior.</p> <p>(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea , fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.</p>	<p>Art. 108 - (1) Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă, cel în cauză își păstrează funcția, gradul, sau treapta profesională, respectiv gradația și salariul avut anterior.</p> <p>(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea , fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.</p>
<p>Art. 58 - Salariatul delegat sau detașat în altă localitate, precum și cel a căruia activitate se desfășoară, potrivit atribuțiilor de serviciu, în cadrul unor deplasări periodice sau permanente, are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare și la indemnizația de delegare sau detașare, în condițiile legii.</p>	<p>Art. 109 - Salariatul delegat sau detașat în altă localitate, precum și cel a căruia activitate se desfășoară, potrivit atribuțiilor de serviciu, în cadrul unor deplasări periodice sau permanente, are dreptul la plata cheltuielilor de transport și de cazare și la indemnizația de delegare sau detașare, în condițiile legii.</p>
<p>Art. 59 - Salariații pot fi transferați într-o altă unitate, la cerere sau cu acordul acestora, în condițiile legii .</p>	<p>Art. 110 - Salariații pot fi transferați într-o altă unitate, la cerere sau cu acordul acestora, în condițiile legii .</p>
<p>Art. 60 - Salariații mutați sau transferați în altă localitate</p>	<p>Art. 111 - Salariații mutați sau transferați în altă localitate</p>

beneficiază de drepturile prevăzute de lege.	beneficiază de drepturile prevăzute de lege.
<p>Art. 61 - (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept cu acordul părților ori din inițiativa salariatului sau a unității, în cazurile prevăzute de lege.</p> <p>(2) Pe durata suspendării, contractului individual de muncă se menține;</p> <p>(3) Suspendarea contractului de muncă individual produce consecințe asupra vechimii în muncă a salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.</p>	<p>Art. 112 - (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept cu acordul părților ori din inițiativa salariatului sau a unității, în cazurile prevăzute de lege.</p> <p>(2) Pe durata suspendării, contractul individual de muncă se menține;</p> <p>(3) Suspendarea contractului de muncă individual produce consecințe asupra vechimii în muncă a salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.</p>
<p>Art. 62 - Încetarea contractului de muncă poate avea loc la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, prin acordul părților, sau din inițiativa uneia dintre părți</p>	<p>Art. 113 - Încetarea contractului de muncă poate avea loc la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, prin acordul părților, sau din inițiativa uneia dintre părți</p>
<p>Art. 63 - (1) În cazul în care, la nivel de unitate, administrația este în situația de a opera reduceri de personal în conformitate cu prevederile programelor de restructurare aprobate potrivit prevederilor legale, aceasta va anunța organizațiile sindicale implicate cu 60 zile lucrătoare înainte de discutare.</p> <p>(2) - Anunțul scris va cuprinde informațiile referitoare la numărul și structura posturilor ce urmează a fi reduse, asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și a eventualelor posibilități de redistribuire a acestora.</p> <p>(3) În perioada respectivă administrația va identifica și valorifica, cu consultarea organizațiilor sindicale, toate posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității</p>	<p>Art. 114 - (1) În cazul în care, la nivel de instanță, Angajatorul, Administrația și Consiliul Superior al Magistraturii se afla în situația de a opera reduceri de personal în conformitate cu prevederile programelor de restructurare aprobate potrivit legislației în vigoare, acestea vor notifica organizațiile sindicale implicate cu 60 zile lucrătoare înainte de discutare.</p> <p>(2) Notificarea va cuprinde informațiile referitoare la numărul și structura posturilor ce urmează a fi reduse, asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și a eventualelor posibilități de redistribuire a acestora, cu consultarea reprezentanților sindicali.</p> <p>(3) În perioada respectivă Administrația, Angajatorul și Consiliul Superior al Magistraturii vor identifica și valorifica, cu</p>

respective și apoi la nivelul celorlalte unități.	consultarea organizațiilor sindicale, toate posibilitățile de redistribuire a salariilor în cadrul instanței respective și apoi la nivelul celorlalte instanțe.
<p>Art. 64 - (1) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motivele neimputabile salariatului prevăzute de Codul muncii, unitatea este obligată să acorde un preaviz de 15 zile.</p> <p>(2) Termenul de preaviz nu poate începe să curgă decât în ziua lucrătoare următoarei zile în care salariatul a primit efectiv înștiințarea.</p>	<p>Art. 115 - (1) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motivele neimputabile salariatului prevăzute de Codul muncii, unitatea este obligată să acorde un preaviz de 15 zile.</p> <p>(2) Termenul de preaviz nu poate începe să curgă decât în ziua lucrătoare următoarei zile în care salariatul a primit efectiv înștiințarea.</p>
Art. 65 - Nu se pot desface contractele de muncă pentru motive neimputabile salariaților care au mai puțin de 5 ani până la pensionarea pentru limita de vârstă.	Art. 116 - Nu se pot desface contractele de muncă pentru motive neimputabile salariaților care au mai puțin de 5 ani până la pensionarea.
Art. 66 - (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa Angajatorului decât în situațiile prevăzute de lege.	Art. 117 - (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa Angajatorului decât în situațiile prevăzute de lege.
Art. 67 - Hotărârea privind desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa unității, se ia de către conducătorul unității cu consultarea conducerii sindicatului.	Art. 118 - Hotărârea privind desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa Angajatorului se ia de către acesta cu consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților.
Art. 68 - Salariatul, indiferent de durata contractului de muncă, are dreptul de a desface contractul individual de muncă din inițiativa sa, cu un preaviz, în scris, de 15 zile; în cazul funcțiilor de conducere, preavizul este de 30 zile, în ambele situații, în perioada preavizului, salariații își continuă activitatea.	Art. 119 - Salariatul, indiferent de durata contractului de muncă, are dreptul de a desface contractul individual de muncă din inițiativa sa, cu un preaviz, în scris, de 15 zile; în cazul funcțiilor de conducere, preavizul este de 30 zile, în ambele situații, în perioada preavizului, salariații își continuă activitatea.

<p>Art. 69 – (1) Personalului care îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă îi încetează contractul de muncă din inițiativa</p> <p>(2) Prin excepție, pot fi menținute contractele individuale de muncă ale persoanelor prevăzute la alin 1, cu acordul angajatorului în condițiile legii.</p>	<p>Art. 120 – (1) Personalului care îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă îi încetează de drept contractul de muncă.</p> <p>(2) Prin excepție, pot fi menținute contractele individuale de muncă ale persoanelor prevăzute la alin 1 în condițiile legii.</p>
<p>CAPITOLUL V</p> <p>Salarizarea si alte drepturi</p>	<p>CAPITOLUL V</p> <p>Salarizarea si alte drepturi</p>
<p>Art. 70 - Salariile de bază individuale brute și celelalte drepturi salariale se stabilesc și se plătesc în condițiile legii.</p>	<p>Art. 121 - Salariile de bază individuale brute și celelalte drepturi salariale se stabilesc și se plătesc conform legii speciale de salarizare.</p>
	<p>Art. 122 - Valoarea coeficientului de multiplicare și a valorii sectoriale pentru salarizarea personalului din justiție se negociază anual cu federațiile sindicale reprezentative înainte de aprobarea legii bugetului de stat.</p>
	<p>Art. 123 - Partile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor salariale în actele normative prin care se reglementează aceste drepturi.</p>
<p>Art. 71 - Salariul se va plăti în plicuri individuale sau prin virament în conturi de card electronic. Salariații vor primi nota de calcul a salariului, precum și a reținerilor legal efectuate.</p>	<p>Art. 124 - Salariul se va plăti în plicuri individuale sau prin virament în conturi de card electronic. Salariații vor primi nota de calcul a salariului, precum și a reținerilor legal efectuate.</p>
<p>Art. 72 - Plata salariilor se face la datele fixate cu</p>	<p>Art. 125 - Plata salariilor se face la datele fixate cu</p>

<p>instituțiile financiare la care unitățile au cont deschis.</p>	<p>instituțiile financiare la care unitățile au cont deschis.</p>
<p>Art. 73 - În scopul stimulării salariaților care obțin realizări deosebite, se va constitui trimestrial un fond de premiere al cărui quantum, mod de utilizare și repartizare, se vor stabili conform prevederilor legale.</p>	<p>Art. 126 - În scopul stimulării salariaților, partile sunt de acord cu următoarele premieri și stimulente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prima anuală de Craciun, Paste, Ziua Justiției și 8 Martie; b) Prima lunară de 2% c) Prima anuală de 5% din economiile efectuate datorită posturilor neocupate; d) Prima de instalare indiferent de domiciliu; e) Prima de vacanță; f) Prima anuală ce se constituie în al 13-lea salariu; g) Tichete de masă; h) Tichete cadou; i) Salariații care se pensionează primesc o indemnizație echivalentă cu valoarea a trei salarii de bază de încadrare lunar brută. De prevederile acestui alineat beneficiază și soțul sau după caz soția și copii care se află în întreținerea persoanei în cauză la data decesului acesteia.
	<p>Art. 128 - Partile convin asupra următoarelor sporuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Spor pentru vechime în muncă calculat după cum urmează:

- 3 - 5 ani = 5%
- 5 – 10 ani = 10%
- 10 – 15 ani = 15%
- 15 – 20 ani = 20%
- Peste 20 de ani = 25%

Sporul de vechime in munca se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in munca.

b) Spor de fidelitate:

- 3 – 5 ani = 10%
- 5 – 10 ani = 15%
- 10 – 15 ani = 20%
- 15 – 20 ani = 25%
- Peste 20 de ani = 30%

Sporul de fidelitate se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in functie.

- c) Personalul din sistemul de justitie beneficiaza de un spor de 50% din salariul de baza pentru stres si supra solicitare neuropsihica.
- d) Pentru conditii deosebite de munca, grele, vatamatoare sau

	<p>periculoase personalul beneficiaza de un spor de 15% din salariul de baza.</p> <p>e) Personalul auxiliar de specialitate beneficiaza de un spor de 15% din salariul de baza pentru lucrul sistematic cu calculatorul.</p> <p>f) Personalul din justitie beneficiaza de un spor de confidentialitate de 15% din salariul de baza, coform dispozitiilor legale in vigoare.</p> <p>g) Personalul din justitie beneficiaza de un salariu de merit in quantum de 20% din salariul de baza.</p>
	<p>Art. 129 - (1) In caz de deces al unui salariat din justitie cei in drept beneficiaza de un ajutor in quantum de 5 salarii de baza brute ale persoanei decedate din bugetul de asigurari sociale.</p> <p>(2) In caz de deces al unui membru de familie al salariatului se acorda un ajutor de deces in quantum de 1 salariu de baza brut.</p>
<p>Art. 74 - (1) Salariatele au dreptul la un concediu de maternitate (prenatal și postnatal) de 126 zile acordate și plătite conform legii.</p> <p>(2) De asemenea, salariata mamă are dreptul la concediu plătit pentru creșterea copilului în vârsta de până la 2 ani sau în vârstă de 3 ani în cazul copilului cu handicap, conform legii.</p> <p>(3) Salariatele mame au dreptul la reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic, pentru alăptare, până la împlinirea de</p>	<p>Art. 130 - (1) Salariatele au dreptul la un concediu de maternitate (prenatal și postnatal) de 126 zile acordate și plătite conform legii.</p> <p>(2) De asemenea, salariata mamă are dreptul la concediu plătit pentru creșterea copilului în vârsta de până la 2 ani sau în vârstă de 3 ani în cazul copilului cu handicap, conform legii.</p> <p>(3) Salariatele mame au dreptul la reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic, pentru alăptare, până la împlinirea de</p>

către copil a vârstei de 1 an. Reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic se include în timpul de muncă și nu are consecințe asupra salarizării sau altor drepturi materiale.	către copil a vârstei de 1 an. Reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic se include în timpul de muncă și nu are consecințe asupra salarizării sau altor drepturi materiale.
	Art. 131 - Salariata mama are dreptul pentru nasterea fiecarui copil de o indemnizatie egala cu un salariu de baza brut pentru nasterea fiecarui copil sau, daca mama nu este salariata, sotul acesteia beneficiaza de aceste drepturi.
	Art. 132 - Persoanele care se fac vinovate de intarzierea platii drepturilor banesti cu mai mult de 3 zile lucratoare vor fi sanctionate potrivit legislatiei in vigoare.
	Art. 133 - Personalul din justitie beneficiaza de decontarea contravalorii a trei drumuri dus-intors intre localitatea de domiciliu si localitatea din tara unde se deplaseaza.
CAPITOLUL VI Drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă	CAPITOLUL VI Drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă
Art. 75 – Organizația sindicală are obligația să aducă la cunoștința salariaților și să pună la dispoziția acestora, pentru cunoaștere, aplicare și respectare prezentul contract colectiv de muncă. (2) Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, oricărui abuz sau arbitrar.	Art. 134 – (1) Organizația sindicală are obligația să aducă la cunoștința salariaților și să pună la dispoziția acestora, pentru cunoaștere, aplicare și respectare prezentul contract colectiv de muncă. (2) Drepturile salariaților nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate împotriva oricăror încălcări, oricărui abuz sau arbitrar.
Art. 76 – Angajatorul exercită control asupra modului de	Se alimina

îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.	
Art. 77 – Conducerea instanțelor va lua măsuri în vederea asigurării condițiilor tehnice și materialelor necesare desfășurării corespunzătoare a activității.	Art. 136 – Conducerea instanțelor va lua măsuri în vederea asigurării condițiilor tehnice și materialelor necesare desfășurării corespunzătoare a activității.
Art. 78 – Sarcinile de serviciu se stabilesc cu respectarea fișei postului, a felului și locului muncii, cu excepțiile prevăzute de lege.	Art. 137 – Sarcinile de serviciu se stabilesc cu respectarea fișei postului, a felului și locului muncii, cu excepțiile prevăzute de lege.
Art. 79 – Salariații instanțelor au obligațiile și interdicțiile prevăzute de lege și de regulament, pentru fiecare categorie de personal.	Art. 138 – Salariații instanțelor au obligațiile și interdicțiile prevăzute de lege și de regulament, pentru fiecare categorie de personal.
Art. 80	Se elimina
Art. 81 – (1) Angajatorul este obligat să asigure salariaților pregătirea și perfecționarea profesională (documentații, săli de instruire, etc) articip însușirii cunoștințelor teoretice și practice, instruirii periodice, în limitele posibilităților bugetare. (2) Participarea salariaților la formele de pregătire, perfecționare și instruire stabilite de administrație, însușirea cunoștințelor și deprinderilor predate, precum și aplicarea artic la locul de muncă sunt obligatorii	Se elimina
Art. 82 – Programele de formare profesională și graficele de pregătire se stabilesc cu informarea organizațiilor sindicale în condițiile legii.	Se elimina
Art. 83 – Salariații au obligația de a se supune	Art. 139 – Salariații au obligația de a se supune

examinărilor, verificărilor medicale și psihologice prevăzute în regulamentele articip sau alte reglementări interne, după caz.	examinărilor, verificărilor medicale și psihologice prevăzute în regulamentele specifice sau alte reglementări interne, după caz.
<p>Art. 84 – (1) Selecționarea personalului care urmează să articip la cursurile de pregătire sau perfecționare profesională, se va face de administrație, cu consultarea organizației sindicale.</p> <p>(2) Organizația sindicală, prin împuterniciții săi, va participa la formele de examinare organizate.</p>	Se elimina
<p>Art 85 – Cheltuielile ocazionate de activitatea de pregătire și perfecționare a salariaților se suportă de unitate, în condițiile legii.</p>	Se elimina
	<p>CAPITOLUL VII</p> <p>Pregatire si formarea profesionala</p>
	<p>Art. 140 - Pregatirea profesionala constituie totalitatea activitatilor de perfectionare si formare profesionala.</p>
	<p>Art. 141 - (1) Dobandirea unei specialitati si/sau largirea domeniului de competent alangajatilor se fac potrivit legislatiei in vigoare.</p> <p>(2) Activitatea de pregatire profesionala cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul la asociere si libertatile sindicale.</p> <p>(3) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariat, inclusive a liderilor sindicali.</p>

	<p>Art. 142 - (1) Perfectionarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca; b) Formarea deprinderilor si abilitatilor practice necesare unui angajat din sistemul de justitie; c) Actualizarea cunostintelor si deprinderilor specific postului si locului de munca; d) Perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza; e) Reconvertia profesionala determinate de restructurari socioeconomic f) Dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale g) Prevenirea riscului somajului h) Promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale <p>(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.</p>
	<p>Art. 143 – (1) Formarea profesionala a salariatilor se poate realize prin urmatoarele forme:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Participarea la cursuri organizate de catre Administratie si

	<p>Angajator si de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din atra si strainatate;</p> <p>b) Adaptarea profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;</p> <p>c) Stagii de pregatire si specializare in tara si strainatate;</p> <p>d) Familiarizarea debutantilor cu problemele profesionale ale postului in care a fost numit/incadrat;</p> <p>e) Formare individualizata;</p> <p>f) Alte forme de pregatire (activitati metodice, simpozioane, seminarii, conferinte, cursuri universitare si post universitare, dobandirea de atestate sau specializari, etc) convenite intre angajator si salariat;</p> <p>(2) Participarea salariaților la formele de pregătire, perfecționare și instruire stabilite de Administrație si Angajator, însușirea cunoștințelor și deprinderilor predate, precum și aplicarea acestora la locul de muncă sunt obligatorii.</p> <p>(3) In vederea realizarii aliniatului 1 Administratia si Angajatorul sunt obligate sa prevada in buget sumele necesare.</p>
	<p>Art. 144 – Programele de formare profesională și graficele de pregătire se stabilesc cu consultarea organizațiilor sindicale în condițiile legii.</p>
	<p>Art. 145 – (1) Selecționarea personalului care urmează să participe la cursurile de pregătire sau perfecționare profesională,</p>

	<p>se va face de Angajator, cu consultarea organizației sindicale.</p> <p>(2) Organizația sindicală, prin împuterniciții săi, va participa la formele de examinare organizate.</p>
	<p>Art. 146 - (1) Planurile de formare profesionala sunt elaborate anual de catre administratie si angajator impreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare, cu avizul organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, urmand ca acestea sa fie aduse ulterior la cunostinta salariatilor.</p> <p>(2) Participarea la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din activitate poate fi inclusa in planul de formare profesionala numai cu aprobarea angajatorului si cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Pe perioada participarii la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din activitate, salariatul nu ii sunt afectate drepturile salariale.</p>
<p>CAPITOLUL VIII</p> <p>Executarea, modificarea și suspendarea contractului colectiv de muncă</p>	<p>CAPITOLUL VIII</p> <p>Executarea, modificarea și suspendarea contractului colectiv de muncă</p>
<p>Art. 86 - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.</p> <p>(2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor contractului colectiv de muncă atrage răspunderea celor ce se fac vinovați de</p>	<p>Art. 147 - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru toate părți.</p> <p>(2) Neîndeplinirea obligațiilor și prevederilor contractului colectiv de muncă atrage răspunderea celor ce se fac vinovați de</p>

aceasta.	aceasta.
<p>Art. 87 - (1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri între reprezentanții părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.</p> <p>(2) Negocierile cu privire la modificări și/sau completări vor începe în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la data comunicării dar nu mai devreme de 48 ore de la aceasta și nu vor dura mai mult de 20 zile lucrătoare.</p> <p>(3) Modificările și/sau completările aduse contractului produc aceleași efecte ca și acesta, de la data înregistrării lor.</p> <p>(4) Administrația nu poate desface contractul individual de muncă pentru motive legate de propunerile de modificare sau completare a contractului colectiv de muncă.</p>	<p>Art. 148 - (1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri între reprezentanții părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.</p> <p>(2) Negocierile cu privire la modificări și/sau completări vor începe în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la data comunicării dar nu mai devreme de 48 ore de la aceasta și nu vor dura mai mult de 20 zile lucrătoare.</p> <p>(3) Modificările și/sau completările aduse contractului produc aceleași efecte ca și acesta, de la data înregistrării lor.</p> <p>(4) Angajatorul nu pot desface contractul individual de muncă pentru motive legate de propunerile de modificare sau completare a contractului colectiv de muncă.</p>
Art. 88 Suspendarea contractului colectiv de muncă are loc în conformitate cu prevederile legii.	Art. 149 - Suspendarea contractului colectiv de muncă are loc în conformitate cu prevederile legii.
Art. 89 - Personalul cu funcții de conducere din unități are obligația de a coopera permanent cu organizațiile sindicale în limitele atribuțiilor conferite de lege pentru a preveni și aplană conflictele de muncă.	Art. 150 – Conducerea instantelor are obligația de a coopera permanent cu organizațiile sindicale în limitele atribuțiilor conferite de lege pentru a preveni și aplană conflictele de muncă.
Art. 90 - (1) Conflictele în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanța competentă, potrivit legii.	Art. 151 - (1) Conflictele în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanța competentă, potrivit legii.

(2) Conflictele de interese se soluționează conform legii.	(2) Conflictele de interese se soluționează conform legii.
Art. 91 - Pentru preîntâmpinarea apariției conflictelor de muncă, părțile hotărăsc să negocieze în toate problemele care ar putea genera conflicte și să caute soluționarea acestora.	Art. 152 - Pentru preîntâmpinarea apariției conflictelor de muncă, părțile hotărăsc să negocieze în toate problemele care ar putea genera conflicte și să caute soluționarea acestora.
Art. 92 - Contractul colectiv de muncă încetează prin convenția părților, la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă nu s-a convenit pentru prelungirea acestuia, precum și în cazul reorganizării unității, în funcție de modul de reorganizare.	Art. 153 - Contractul colectiv de muncă încetează prin convenția părților, la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă nu s-a convenit pentru prelungirea acestuia, precum și în cazul reorganizării instanței , în funcție de modul de reorganizare.
Art. 93 - Administrația va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sursele care să asigure acordarea drepturilor prevăzute în contractul colectiv de muncă.	Art. 154 – Administrația si Angajatorul au obligatia sa prevada în bugetul de venituri și cheltuieli sursele care să asigure acordarea drepturilor prevăzute în contractul colectiv de muncă.
Art. 94 - (1) Administrația are obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale să participe la ședințele sale pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Participarea se face cu statut de invitat, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. (2) La ședințele colegiilor de conducere unde se discută probleme de interes pentru personalul auxiliar de specialitate, economic, administrativ și de va fi invitat câte un delegat din partea organizațiilor sindicale. (3) În cadrul acestor ședințe, reprezentanții organizațiilor sindicale pot semnala probleme prin care sunt lezate sau se încalcă drepturi și interese ale salariaților, precum și ale unității. (4) La ședințele consiliilor conducerilor din unități se	Art. 155 - (1) Administrația si Angajatorul au obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale să participe la ședințele organizate de acestea pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Participarea se face cu statut de invitat, cu drept de opinie. (2) La ședințele colegiilor de conducere ale instantelor unde se discută probleme de interes pentru personalul auxiliar de specialitate, economic, administrativ și contractual va fi invitat obligatoriu câte un delegat din partea organizațiilor sindicale. (3) La ședințele colegiilor de conducere ale instantelor, reprezentanții organizațiilor sindicale pot semnala probleme prin care sunt lezate sau se încalcă drepturi și interese ale salariaților. (4) La ședințele colegiilor de conducere ale instantelor se

<p>discuta și probleme propuse de organizațiile sindicale și incluse în ordinea de zi.</p> <p>(5) Cu minimum 48 de ore înainte de ședințele în care se face referire la alineatele precedente, vor fi puse la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale desemnați să participe la aceasta, materiale ce urmează a fi discutate.</p> <p>(6) Reprezentanții desemnați de conducere vor avea întâlniri periodice cu reprezentanții desemnați de organizațiile sindicale reprezentative, respectiv organizațiile sindicale, pentru analiza modului de aplicare a contractului colectiv de muncă, în scopul prevenirii conflictelor de muncă.</p>	<p>discuta și probleme propuse de organizațiile sindicale și incluse în ordinea de zi.</p> <p>(5) Cu minimum 48 de ore înainte de ședințele în care se face referire la alineatele precedente, vor fi puse la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale desemnați să participe la aceasta, materiale ce urmează a fi discutate.</p> <p>(6) Reprezentanții desemnați de conducere vor avea întâlniri periodice, stabilite de comun accord, cu reprezentanții desemnați de organizațiile sindicale reprezentative, respectiv organizațiile sindicale, pentru analiza modului de aplicare a contractului colectiv de muncă, în scopul prevenirii conflictelor de muncă.</p>
<p>Art. 95 - Recunoscând dreptul salariaților de a fi reprezentați și de a le fi apărate interesele de către organizațiile sindicale, administrația își recunoaște obligația de a nu obstrucționa activitatea acestor organizații, desfășurată în condițiile legii.</p>	<p>Art. 156 – (1) Recunoscând dreptul salariaților de a fi reprezentați și de a le fi apărate interesele de către organizațiile sindicale, Administrația și Angajatorul își recunosc obligația de a nu obstrucționa activitatea organizațiilor sindicale, desfășurată în condițiile legii.</p> <p>(2) În sprijinul activității sindicale, Angajatorul are obligația de a pune, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și asigura dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege, precum și acces la echipamentul de birotică al instanței.</p> <p>(3) Angajatorul are obligația de a pune la dispoziția organizațiilor sindicale, în mod gratuit, spațiile necesare desfășurării adunărilor generale ale membrilor de sindicat,</p>

	reuniunilor, seminariilor organizate de catre acestea.
	<p>Art. 157 - (1) Membrii alesi in organelle de conducere ale organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, care lucreaza in sistemul de justitie in calitate de angajati au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu zile pentru activitati sindicale fara afectarea drepturilor salariale.</p> <p>(2) Numarul de zile, la care au dreptul membrii alesi in organelle de conducere ale organizatiilor sindicale semnatare, anual se cumuleaza.</p> <p>(3) Diferenta rezultata dintre numarul de zile prevazute si numarul de zile utilizate pentru activitati sindicale, se cumuleaza si se reporteaza.</p>
<p>Art 96 - (1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariatului, din inițiativa unității, pentru motive care privesc activitatea sindicală.</p> <p>(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de 1 ani de la încetarea mandatului, nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului de conducere ales al sindicatului.</p> <p>(3) Sunt exceptate de la prevederile alin. (2) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.</p>	<p>Art 158 - (1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariatului, detasarea, delegarea, schimbare din functie a acestuia din inițiativa unității, pentru motive care privesc activitatea sindicală.</p> <p>(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de 1 an de la încetarea mandatului, nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului de conducere ales al sindicatului.</p> <p>(3) Sunt exceptate de la prevederile alin. (2) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale deținute, pentru încălcarea</p>

	prevederilor statutare sau legale.
	Art. 159 - Administratia si Angajatorul nu poate verifica activitatea sindicala si nici actele care decurg din aceasta activitate.
	Art. 160 - La acordarea recompenselor, primelor, salariilor de merit si sporurilor din cursul anului, este interzisa orice forma de discriminare pe criteriul apartenentei sindicale.
Art. 97 - Angajatorul va proceda, la cererea organizațiilor sindicale din și pe baza angajamentelor exprese ale membrilor de sindicat, la reținerea cotizației lunare plătite de aceștia și virarea sumelor în contul specificat de organizația sindicală. In acest scop, organizația sindicala va depune documentația necesară organizării operațiunilor.	Art. 161 - Angajatorul va proceda, la cererea organizațiilor sindicale și pe baza angajamentelor exprese ale membrilor de sindicat, la reținerea cotizației lunare plătite de aceștia și virarea sumelor în contul specificat de organizația sindicală. In acest scop, organizația sindicala va depune documentația necesară organizării operațiunilor.
	Art. 162 - Administratia si Angajatorul vor prevedea in bugetele de venituri si cheltuieli sumele necesare desfasurarii activitatii subsecvente pregatirii, negocierii si aplicarii contractului colectiv de munca la nivel de grup de unitati din sistemul de justitie al personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual din cadrul instanțelor judecatoresti.
Art. 98 - Pentru organizarea și desfășurarea festivităților prilejuite de sărbătorirea zilei de 8 Martie, a Zilei Justiției, acordarea de cadouri copiilor în vârstă de până la 16 ani împliniți în cursul anului respectiv, cu ocazia Pomului de Crăciun, procurarea biletelor de odihnă și tratament, se vor stabili programe concrete pentru modul de utilizare a sumelor	Art. 163 - Pentru organizarea și desfășurarea festivităților prilejuite de sărbătorirea zilei copilului si cu ocazia pomului de Craciun, pentru acordarea de cadouri copiilor în vârstă de până la 16 ani împliniți în cursul anului respectiv, Administratia si Angajatorul au obligatia de a prevedea in buget sumele necesare.

repartizate, dacă asemenea sume au fost prevăzute în buget.	
Art. 99 – Modificarea ori abrogarea dispozițiilor legale referitoare la personalul auxiliar de specialitate cu incidență asupra prezentului contract atrag de drept modificarea clauzelor acestuia.	Art. 164 – Modificarea ori abrogarea dispozițiilor legale referitoare la personalul din justitie cu incidență asupra prezentului contract atrag de drept modificarea clauzelor acestuia.
	Art. 165 - Prevederile prezentului contract sunt obligatorii pentru partile semnatare.
Art. 100 – Prezentul contract este încheiat în 3 exemplare la data de/2008 București	Art. 166 – Prezentul contract este încheiat în 3 exemplare la data de/2008 București