



ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTIȚIEI

Nr. 46465/18.05.200,

**Contract colectiv de muncă la nivelul grupurilor de unități
din sistemul justiției**

**CAPITOLUL I
Dispoziții generale**

Art. 1 - Părțile contractului colectiv de muncă - Ministerul Justiției, reprezentat prin ministrul justiției 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.

Art. 2 - Prin prezentul contract se stabilesc, în condițiile legii, drepturile și obligațiile reciproce ale părților cu privire la unele aspecte referitoare la:

- (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;

Art. 3 - (1) Prevederile acestui contract se aplică personalului auxiliar de specialitate, economic, administrativ și de serviciu din cadrul instanțelor judecătorești, încadrat pe baza unui contract individual de muncă.

(2) În sensul prezentului contract, prin *administrație* se înțelege Ministerul Justiției și conducerea instanțelor judecătorești.

Art. 4 - (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv 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).

(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 în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.

(3) Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

(4) Hotărârea adoptată potrivit alin. (2) are putere obligatorie pentru părțile contractante.

(5) Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

(6) La cererea administrației sau a organizațiilor sindicale, comisia paritară poate verifica măsura în care clauzele prezentului contract sunt în concordanță cu prevederile legale.

(7) Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să soluționeze, în limitele și în condițiile legii, problemele ce apar în aplicarea prezentului contract, ținând seama de posibilitățile concrete de soluționare ale acestora.

Art. 5 - (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani și produce efecte începând cu data de înregistrării potrivit legii.

(2) Cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea acestui contract, părțile pot conveni asupra prelungirii acestuia, în aceleași condiții, cu negocierea unora dintre clauzele sale sau cu negocierea unor clauze noi.

Art. 6 - Reprezentanții părților contractului colectiv de muncă pot verifica modul în care sunt respectate clauzele acestuia.

Art. 7 - (1) Administrația și organizațiile sindicale se recunosc ca parteneri de dialog social permanent.

(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.

Art. 8 - (1) Organizațiile sindicale au următoarele drepturi:

(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;

(b) de a face propuneri administrației pentru îmbunătățirea activității la nivelul locului de muncă sau pe ansamblul unităților;

(c) de a organiza activități conform statutelor proprii, contractelor colective de muncă și înțelegerilor cu administrația;

(d) de a întreprinde acțiuni educative pe probleme de interes sindical sau profesional.

(2) Președintele organizației sindicale sau înlocuitorul de drept al acestuia și secretarul general beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu 4 zile, conform art. 35 din Legea nr.54/2003 a sindicatelor, pentru îndeplinirea unor activități sindicale care justifică absența din unitate.

(3) Conducerea instanțelor unde funcționează persoanele prevăzute la alineatul (2) va fi informată de către acestea, în scris, cu 48 de ore înainte, asupra datelor calendaristice care fac obiectul reducerii de program pentru a nu se produce perturbări ale activității curente.

Art. 9 - (1) Membrii organizației sindicale nu pot să intervină în chestiuni ce țin exclusiv de conducerea instanței.

(2) Reprezentanții administrației nu pot interveni în problemele salariaților ce țin de competența organizațiilor sindicale.

Art. 10 - (1) Administrația se obligă să asigure, în condițiile legii, accesul organizațiilor sindicale la documentele care nu au caracter secret ce le sunt necesare pentru a-și desfășura activitatea legată de apărarea intereselor salariaților, potrivit legii și statutelor proprii.

(2) Organizațiile sindicale se obligă să păstreze confidențialitatea documentelor cu acest caracter.

(3) Organizațiile sindicale vor pune la dispoziția unității documentele legale de constituire în baza Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată și a Legii nr. 54/2003 a sindicatelor.

Art. 11 - Administrația va remite organizațiilor sindicale reprezentative copii ale hotărârilor, instrucțiunilor, deciziilor, precum și eventualele propuneri de modificare privitoare la domeniile vizate de prezentul contract, în termen de 48 de ore de la emiterea lor.

Art. 12 - Obligațiile prevăzute la art. 11 revin și organizațiilor sindicale față de administrație, în cazul hotărârilor în domenii vizate de prezentul contract colectiv de muncă.

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 constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

Art. 14 - Pentru discutarea unor probleme de interes comun, administrația și organizațiile sindicale vor lua măsuri pentru asigurarea participării 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.

CAPITOLUL II

Timpul de muncă și timpul de odihnă

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. 17 - Orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru se stabilesc prin Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești.

Art. 18 - (1) Zilele de repaus săptămânal se acordă, conform reglementărilor legale, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) 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 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.

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.

Art. 20 - (1) Pentru personalul auxiliar de specialitate, orele lucrate, din dispoziția conducătorului instanței, peste durata normală a timpului de muncă sau în zilele 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 de 100% din salariul de bază. Numărul orelor suplimentare nu poate depăși 360 de ore într-un an.

(2) Pentru funcționarii publici și personalul contractual, orele prestate peste durata normală a timpului de lucru se vor plăti cu un spor din salariul de bază, după cum urmează:

a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

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.

(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.

(4) 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 instanței, fără a se depăși 360 de ore anual.

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 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.

Art. 22 - (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.

(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.

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.

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, indiferent de vechimea în muncă.

(2) 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.

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.

Art. 26 - (1) Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului pentru anul următor, de comun acord cu salariatul, de regulă în perioada vacanței judecătorești.

(2) Întreruperea sau reprogramarea concediului de odihnă intervine în cazurile prevăzute de actele normative în vigoare.

Art. 27 - (1) În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă, 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.

(2) În 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.

(3) La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația de concediu cuvenită pentru această parte.

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 leghuzie și în continuare pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani ori a copilului cu handicap până la 3 ani și în concediu fără plată, nu au dreptul la concediu de odihnă pe acel an.

(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 reînținerii activității, în măsura în care nu au efectuat concediul în anul în care au intervenit situațiile respective.

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.

(2) Pentru motive temeinice, concediul de odihnă se poate efectua în cursul anului următor.

Art. 30 - Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 31 - Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la drepturile privind concediile de odihnă este interzisă.

Art. 32 - Pentru rezolvarea unor situații personale prevăzute de lege, salariații au dreptul la concedii fără plată, până la un an, cu acordul sindicatului și al unității.

CAPITOLUL III

Condiții de muncă, securitatea și sănătatea în muncă

Art. 33 - (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Administrația are obligația să creeze toate condițiile necesare în vederea asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale.

Art. 34 - Salariații au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe aceea a altor persoane ce pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligați să respecte Legea protecției muncii nr. 90/1996, republicată și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens de către administrație în domeniul securității muncii.

Art. 35 - Activitatea de normare a muncii se face potrivit legii, cu consultarea sindicatelor.

Art. 36 - Administrația și comitetele de sănătate și securitate de muncă stabilesc și aplică măsuri pentru prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.

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, propagandă.

(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.

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. 39 - (1) La încadrarea în muncă, la schimbarea locului sau a felului muncii, salariatul 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 (1).

(3) Contractele individuale de muncă ale salariaților cuprind clauze privind normele de protecție a muncii specifice activităților desfășurate de aceștia.

Art. 40 - Angajatorul se obligă să acorde gratuit salariaților care prestează activitate în locuri de muncă în 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 a protecției muncii și a Normativului - Cadru în domeniul respectiv.

Art. 41 - Echipamentul individual de lucru destinat protejării îmbrăcăminteii 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.

Art. 42 - Angajatorul are obligația de a pune la dispoziția grefierilor ținuta vestimentară obligatorie a acestora, în mod gratuit, conform Legii 567/2004.

Art. 43 - Neacordarea sau neutilizarea echipamentului de protecție în condițiile legii atrage răspunderea celor în cauză.

Art. 44 - (1) Salariații sunt 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.

(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.

Art. 45 - Angajatorul se obligă ca, la încadrarea personalului, cel puțin o dată pe an, să organizeze examinarea medicală gratuită a acestora, în limita posibilităților bugetare.

Art. 46 - Administrația va dispune măsurile necesare, în limitele bugetului de venituri și cheltuieli, în vederea funcționării unor cabinete medicale în fiecare localitate reședință a unității, dotate și încadrate cu personal corespunzător, conform dispozițiilor legale.

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.

(2) Salariații aflați în incapacitate temporară de muncă sunt obligați să anunțe șeful ierarhic în termen de 24 ore, cu excepția cazurilor de forță majoră.

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.

CAPITOLUL IV

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă

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.

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.

(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.

(3) Încadrarea persoanelor pensionate pentru limită de vârstă și vechime în muncă se va face în condițiile legii.

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.

Art. 52 - (1) La contractul individual de muncă se anexează ca parte integrantă a acestuia fișa

postului.

(2) Fișa postului va fi prezentată angajatului înainte de semnarea contractului individual de muncă.

Art. 53 – Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului se face potrivit legii.

Art. 54 - (1) Contractul individual de muncă se modifică în situația în care se schimbă felul muncii, locul muncii, condițiile și timpul de muncă.

(2) Modificarea contractului individual de muncă se poate face numai prin acordul părților sau, în cazurile expres prevăzute de lege, din inițiativa angajatorului.

(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.

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.

(2) Pentru celelalte categorii de personal, promovarea se face în condițiile legii.

(3) În 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 organizațiilor sindicale, reprezentanți ai acestora, cu statut de observator.

Art. 56 – Delegarea și detașarea personalului se fac în condițiile legii.

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.

(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.

Art. 58 - Salariatul delegat sau detașat în altă localitate, precum și cel a cărui 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.

Art. 59 - Salariații pot fi transferați într-o altă unitate, la cerere sau cu acordul acestora, în condițiile legii.

Art. 60 - Salariații mutați sau transferați în altă localitate beneficiază de drepturile prevăzute de lege.

Art. 61 - (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept, prin acordul părților ori din inițiativa salariatului sau a unității, în cazurile prevăzute de lege.

(2) Pe durata suspendării, contractului individual de muncă se menține.

(3) Suspendarea contractului de muncă individual nu produce consecințe asupra vechimii în muncă a salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

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, în condițiile legii.

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.

(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.

(3) În perioada respectivă administrația va identifica și valorifica, cu consultarea organizațiilor sindicale, toate posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul instanței respective sau la nivelul celorlalte instanțe.

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.

(2) Termenul de preaviz începe să curgă în ziua lucrătoare următoare zilei în care salariatul a primit efectiv înștiințarea.

Art. 65 - Nu se pot desface contractele de muncă pentru motive neimputabile salariaților care au

mai puțin de 5 ani până la pensionarea pentru limită de vârstă.

Art. 66 - Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa unității în situațiile prevăzute de lege.

Art. 67 - Hotărârea privind desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se ia cu consultarea organizației sindicale.

Art. 68 - Salariatul, indiferent de durata contractului de muncă, are dreptul de a solicita încetarea contractului individual de muncă, cu un preaviz, în scris, de 15 zile, iar în cazul funcțiilor de conducere de 30 zile; în ambele situații, în perioada preavizului salariații își continuă activitatea.

Art. 69 - (1) Personalului care împlinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă îi încetează contractul de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Prin excepție, pot fi menținute contractele individuale de muncă ale persoanelor prevăzute la alin. (1), cu acordul angajatorului, în condițiile legii.

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi

Art. 70 - Salariile de bază individuale brute și celelalte drepturi salariale se stabilesc și se plătesc în condițiile legii.

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.

Art. 72 - Plata salariilor se face la datele fixate cu instituțiile financiare la care unitățile au cont deschis.

Art. 73 - În scopul stimulării salariaților care obțin realizări deosebite, se poate constitui, în condițiile legii, un fond de premiere.

Art. 74 - (1) Salariatele au dreptul la un concediu de maternitate de 126 zile acordate și plătite conform legii.

(2) Salariații au dreptul la concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în vârstă de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, conform legii.

(3) Salariatele mame au dreptul la reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic, pentru alăptare, până la împlinirea de 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.

CAPITOLUL VI

Drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă

Art. 75 - (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 apărute împotriva oricăror încălcări, oricărui abuz sau arbitrar.

Art. 76 - Angajatorul exercită controlul asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.

Art. 77 - Conducerea instanțelor va lua măsuri în vederea asigurării condițiilor tehnice și materiale 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. 79 - Salariații instanțelor au obligațiile și interdicțiile prevăzute de lege și de regulament, pentru fiecare categorie de personal.

Art. 80 - Nerespectare obligațiilor ce revin salariaților și săvârșirea unor fapte interzise prin lege constituie abateri disciplinare care vor fi sancționate potrivit legii.

Art. 81 - (1) Angajatorul este obligat să asigure salariaților pregătirea și perfecționarea profesională (documentații, săli de instruire, etc) specifice 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 aplicare acestora la locul de

muncă sunt obligatorii.

Art. 82 - Programele de formare profesională și graficele de pregătire se stabilesc cu informarea organizațiilor sindicale, în condițiile legii.

Art. 83 - Salariații au obligația de a se supune examinărilor, verificărilor medicale și psihologice prevăzute în regulamentele specifice sau alte reglementări interne, după caz.

Art. 84 - (1) Selecționarea personalului care urmează să participe la cursurile de pregătire sau perfecționare profesională, se va face de angajator, cu consultarea organizației sindicale.

(2) Organizația sindicală, prin împuterniciții săi, va participa la formele de examinare organizate.

Art. 85 - Cheltuielile ocazionate de activitatea de pregătire și perfecționare a salariaților se suportă în condițiile legii.

CAPITOLUL VII

Executarea, modificarea și suspendarea contractului colectiv de muncă

Art. 86 - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Neîndeplinirea clauzelor contractului colectiv de muncă atrage răspunderea în condițiile legii.

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.

(2) Negocierile cu privire la modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă încep în termen de maxim 15 zile lucrătoare de la data cererii de începere a negocierilor de oricare parte, dar nu mai devreme de 48 ore de la această dată; negocierile nu pot dura mai mult de 20 zile lucrătoare.

(3) Modificările sau completările aduse contractului produc efecte de la data înregistrării lor.

(4) Angajatorul nu poate desface contractul individual de muncă pentru motive legate de propunerile de modificare sau completare a contractului colectiv de muncă.

Art. 88 - Suspendarea contractului colectiv de muncă are loc în conformitate cu prevederile legii.

Art. 89 - Personalul cu funcții de conducere are obligația de a coopera permanent cu organizațiile sindicale în limitele atribuțiilor conferite de lege pentru a preveni și aplana conflictele de muncă.

Art. 90 - (1) Conflictele în legătură cu executarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanța competentă, potrivit legii.

(2) Conflictele de interese se soluționează potrivit legii.

Art. 91 - Pentru preîntâmpinarea apariției conflictelor de muncă, părțile hotărăsc să negocieze în toate problemele care ar putea genera conflicte și să încerce 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 prelungirea acestuia, precum și în cazul reorganizării unității, 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. 94 - (1) Administrația are obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale la ședințele referitoare la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social. 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 serviciu, 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 colegiilor de conducere se pot discuta și probleme propuse de organizațiile sindicale și incluse pe ordinea de zi.

(5) Cu minimum 48 de ore înainte de ședințele prevăzute la alineatele (1) – (4), vor fi puse la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale desemnați să participe, materiale ce urmează a fi discutate.

(6) Reprezentanții administrației au întâlniri periodice cu reprezentanții organizațiilor sindicale, pentru a analiza modul de aplicare a contractului colectiv de muncă, în scopul prevenirii conflictelor de muncă.

Art. 95 - Administrația are obligația de a nu obstrucționa activitatea organizațiilor sindicale desfășurată în condițiile legii.

Art. 96 - (1) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă al salariatului, din inițiativa unității, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(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.

(3) Sunt exceptați de la prevederile alin. (2) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

Art. 97 - Administrația 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. În acest scop, organizația sindicală va depune documentația necesară organizării operațiunilor.

Art. 98 - Pentru organizarea și desfășurarea festivităților prilejuite de sărbătorirea zilei de 8 Martie, a Zilei Justiției, acordarea de cadouri cu ocazia Pomului de Crăciun, procurarea билетelor de odihnă și tratament, se vor stabili în condițiile legii programe concrete privind modul de utilizare a sumelor 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. 100 - Prezentul contract este încheiat în 3 exemplare la data de 18.05.2006,
București

Ministrul Justiției



Federația Națională a Sindicatelor „Justiția”



Președinte executiv
Vasile Perșinaru

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Nr.

Din

Între:
..... cu sediul în
reprezentată prin..... în calitate de **angajator**,
și
dl/d-na..... cu domiciliul în, posesor
al B.I.(C.I.) seria.....nr.....eliberat de..... la data de
....., cu o vechime în muncă de, studii nivelul
....., în calitate de salariat(ă),

se încheie prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții:

I. DURATA CONTRACTULUI:

- a) nedeterminată
- b) determinată, începând cu data de până pe data de....., ținând seama de (situația prevăzută de lege ce a făcut necesară încheierea contractului pe durată determinată)

II. FELUL MUNCII

1. Funcția
2. Instanța.....

III. CONDIȚII DE ANGAJARE

1. Volumul de muncă:
 - a) normă întreagă
 - b) o fracțiune de normă.
2. Durata programului normal de lucru.....ore/zi

IV. ALTE DREPTURI SALARIALE

Salariatul va beneficia, în condițiile legii, de următoarele sporuri și indemnizații, calculate la salariul de bază:

- a) spor de vechime în muncă , în raport cu vechimea efectivă în muncă.....%
- b) spor pentru condiții deosebite de muncă -grele, vătămătoare sau periculoase.....%;
- c) spor pentru lucrul în timpul nopții pentru orele lucrate între 22 - 6, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul normal de lucru.....%;
- d) spor pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru (ore

- suplimentare)..... %;
- e) spor de stabilitate, în raport cu vechimea efectivă în funcția auxiliară de specialitate..... %;
- f) indemnizația lunară, conform art. 19 alin. (3) din Legea nr. 50/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare.....%;

V. OBLIGAȚII GENERALE ALE PĂRȚILOR CONTRACTULUI

1. Angajatorul are obligația:
- să plătească salariatului drepturile salariale convenite pentru munca prestată și să îi acorde celelalte drepturi prevăzute de lege;
 - să îi asigure salariatului condiții corespunzătoare de muncă, cu respectarea măsurilor de protecție a muncii, inclusiv de securitate și igienă a muncii;
 - să rețină și să vireze la timp contribuțiile salariatului prevăzute de dispozițiile legale;
 - în cazul încetării contractului individual de muncă, să îi plătească salariatului drepturile la zi.
2. Salariatul are obligația :
- să realizeze la timp, integral și un mod corespunzător atribuțiile de serviciu aferente postului deținut, prevăzute în fișa postului și să răspundă de îndeplinirea lor față de angajator;
 - să respecte normele de disciplină a muncii, stabilite prin regulamentul de ordine interioară al unității, normele de protecție a muncii, secretul de stat și de serviciu.

VI. Atribuțiile de serviciu și răspunderile salariatului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la prezentul contract.

VII . ALTE CLAUZE STABILITE POTRIVIT DISPOZIȚIILOR LEGALE

.....

.....

VIII. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, unul pentru angajator și unul pentru salariat.

**CONDUCĂTORUL INSTANȚEI
SAU ÎMPUTERNICITUL ACESTUIA**
.....

SALARIAT
.....

IX. DATE PRIVIND MODIFICAREA ELEMENTELOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ:

Elementul contractului asupra căruia s-a convenit modificarea	Nr. și data dispoziției de modificare	Temeiul legal al modificării

**CONDUCĂTORUL UNITĂȚII
SAU ÎMPUTERNICITUL ACESTUIA**
.....

SALARIAT