

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

la nivel de grup de unități din Ministerul Afacerilor Interne

În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de grup de unități din Ministerul Afacerilor Interne, denumit în continuare CCM, între următoarele părți:

1. MINISTERUL AFACERILOR INTERNE, denumit în continuare M.A.I., cu sediul în București, Piața Revoluției nr. 1A, sector 1, reprezentat prin domnul Marian-Cătălin PREDOIU, viceprim-ministru, ministrul afacerilor interne, și

2. PERSONALUL CONTRACTUAL din M.A.I., reprezentat de către:

- FEDERAȚIA SINDICATELOR NAȚIONALE ALE POLIȚIȘTILOR ȘI PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN ROMÂNIA, denumită în continuare F.S.N.P.P.C., reprezentativă la nivelul grupului de unități al Ministerului Afacerilor Interne, potrivit sentinței civile nr. 574/19.06.2020 a Tribunalului București, reprezentată de domnul Vasile ZELCA, președinte;

- FEDERAȚIA PUBLISIND, denumită în continuare F. PUBLISIND, reprezentativă la nivelul grupului de unități al Ministerului Afacerilor Interne, potrivit sentinței civile nr. 8/RZ/11.11.2021 a Tribunalului București, reprezentată de domnul Cosmin ANDREICA;

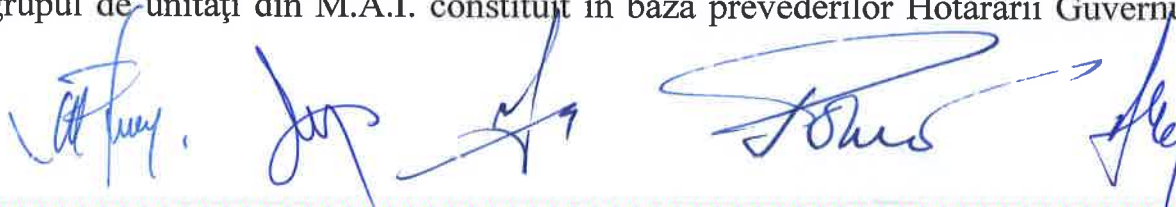
- FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN POLIȚIE ȘI ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ SMART LEX, denumită în continuare F. SMART LEX, reprezentativă la nivelul grupului de unități al Ministerului Afacerilor Interne, potrivit sentinței civile nr. 2099/14.07.2021 a Tribunalului Alba, reprezentată de domnul Florin Ilie VÎLNEI, președinte;

- FEDERAȚIA SINDICATELOR DEMOCRATICE A POLIȚIȘTILOR DIN ROMÂNIA „ALEXANDRU IOAN CUZA”, denumită în continuare F.S.D.P.R., reprezentativă la nivelul grupului de unități al Ministerului Afacerilor Interne, potrivit sentinței civile nr. 3/RZ/26.05.2022 și încheierii din data de 29.09.2022, a Tribunalului București, reprezentată de domnul Ionel BABUȘ, președinte.

CAPITOLUL 1 Dispoziții generale

Art. 1 – (1) Prezentul CCM cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale personalului contractual, denumit în continuare *salariat/salariați*, cu privire la condițiile generale de muncă.

(2) Clauzele CCM produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile din grupul de unități din M.A.I. constituit în baza prevederilor Hotărârii Guvernului nr.



416/2007 privind structura organizatorică și efectivele Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, prevăzute în lista anexă.

Art. 2 – (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, funcție sau apartenență la o anumită categorie profesională, este interzisă.

Art. 3 – (1) Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de 24 de luni.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește, de drept, o singură dată, până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art.4 – (1) La negocierea și încheierea CCM părțile recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere.

(2) CCM și actele adiționale de modificare a acestuia se înregistrează la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Art. 5 – (1) Clauzele CCM pot fi modificate pe parcursul executării lui, prin act adițional, în condițiile legii, ori de câte ori ambele părți îndreptățite să negocieze convin acest lucru.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștința celorlalte părți, în scris, cu cel puțin 20 de zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și va conține motivele care determină modificarea și propunerile concrete în acest sens.

(3) Durata negocierilor colective nu poate fi mai mare de 45 de zile calendaristice.

(4) Negocierea cu privire la modificare nu va începe mai devreme de 48 de ore și nici mai târziu de 5 zile de la data stabilită la alin. (2).

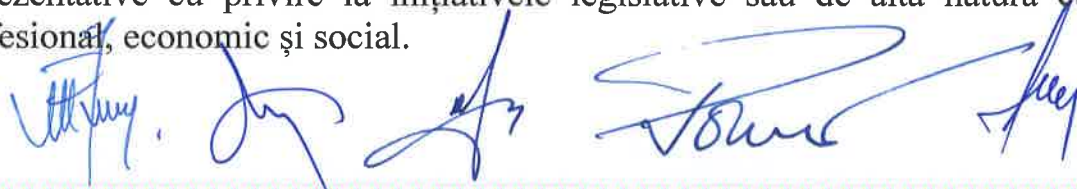
(5) Părțile, după caz, se angajează ca, în perioada negocierii clauzelor CCM, să nu declanșeze greve și să nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de muncă pentru motive legate de modificarea CCM.

Art. 6 – (1) Suspendarea prezentului CCM poate interveni oricând, în interiorul termenului de valabilitate, în caz de forță majoră sau prin acordul ambelor părți.

(2) Încetarea contractului poate avea loc în condițiile prevăzute de lege.

Art. 7 – (1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul CCM, intervin alte reglementări legale, acestea se vor aplica în mod corespunzător.

(2) Părțile convin să se informeze reciproc și să facă demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultării organizațiilor sindicale reprezentative cu privire la inițiativele legislative sau de altă natură cu caracter profesional, economic și social.



CAPITOLUL 2

Timpul de muncă și de odihnă

Art. 8 – (1) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Modul de planificare a timpului de muncă, pe ore și zile, se stabilește de șefii unităților, prin dispoziții sau regulamente interne, cu consultarea organizației/ organizațiilor sindicale reprezentative sau, în lipsa acestora, a organizațiilor sindicale nereprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților, și se afișează la sediile unităților.

(3) În condițiile legii, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. (1), este considerată muncă suplimentară.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, va putea fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform prevederilor legale în vigoare.

(5) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale de 40 de ore pe săptămână.

(6) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, în condițiile legii, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. La cerere, salariatul poate fi asistat de sindicatul din care acesta face parte.

(7) Stabilirea orarului flexibil de muncă, în condițiile alin. (6), nu afectează drepturile și obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă în condițiile legii.

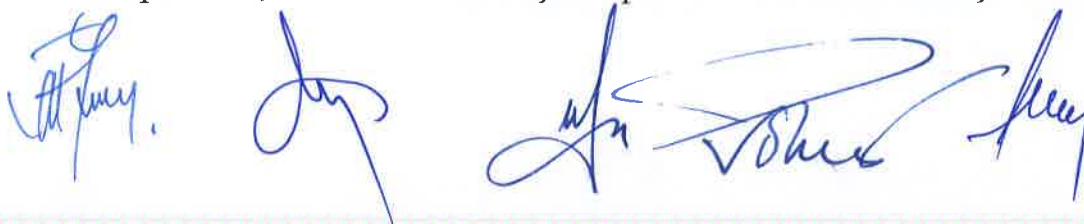
(8) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de muncă pot fi stabilite forme specifice de organizare a acestuia, după cum urmează:

a) 12 ore program de muncă (în cursul zilei) - 24 de ore timp liber, urmate de 12 ore program de muncă (în cursul nopții) – 48 de ore timp liber;

b) 24 ore program de muncă - 72 de ore timp liber.

(9) În funcție de specificul muncii, șeful unității adoptă una din variantele de mai sus, după consultarea organizației/ organizațiilor sindicale reprezentative, sau, în lipsa acestora, a organizațiilor sindicale nereprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 9 – În condițiile prevăzute de legislația specifică, salariații au dreptul la reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi și nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor stabilite de prevederi ale actelor normative specifice, incidente activității respective sau a unor situații fortuite.



Art. 10 – (1) Programul de muncă va fi stabilit prin dispoziția/ordinul de zi al șefilor structurilor, cu consultarea obligatorie a organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților, constituite la nivelul fiecărei structuri din MAI.

(2) Modificarea programului de muncă se analizează de conducerea unității, deciziile urmând a fi luate cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 11 – Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția unor cazuri de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 12 – (1) Munca prestată între orele 22.00 - 06.00 este considerată muncă de noapte.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

(3) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații în regim de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va putea depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Depășirea duratei de 8 ore se compensează potrivit dispozițiilor legale.

(4) Dacă angajatorul utilizează munca de noapte în mod frecvent, este obligat să informeze despre aceasta structurile de inspecția muncii din M.A.I.

(5) Examenul medical gratuit pentru salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte se face potrivit legii.

(6) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la munca de zi pentru care sunt apti, la recomandarea medicului de unitate/medicului de medicina muncii, după caz.

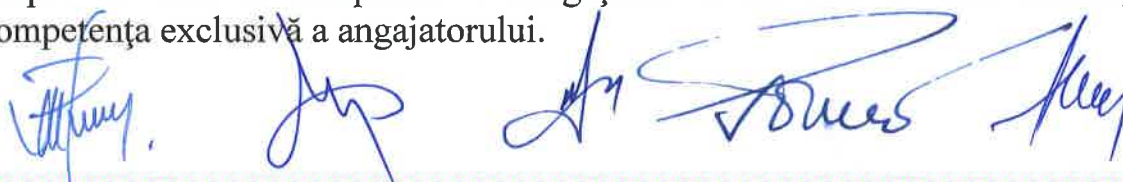
(7) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 13 – Salariatele beneficiază de toate drepturile stabilite prin dispozițiile legale referitoare la protecția maternității la locurile de muncă.

Art. 14 – (1) Pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se acordă drepturile prevăzute de lege.

(2) În situația în care prin legile anuale de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, se vor prevedea alte modalități de compensare a muncii prestate în condițiile alin. (1), părțile vor negocia, în condițiile art. 5, încheierea unui act adițional la prezentul CCM.

Art. 15 – (1) Organizarea activității, repartizarea salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a angajatorului.



(2) Angajatorul este obligat să informeze organizațiile sindicale reprezentative cu privire la organizarea activității și repartizarea salariilor pe locuri de muncă, cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor.

(3) Normarea muncii se aplică personalului din M.A.I. încadrat cu contract individual de muncă. Normele de muncă se exprimă - în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale celorlalte activități ce se normează - sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. Normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor în vigoare sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 16 – (1) Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în conformitate cu legislația specifică și în permanentă concordanță cu schimbările legislative care au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică.

(2) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare sau conduc la o solicitare excesivă ori, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Reexaminarea poate fi cerută atât de conducerea unității, cât și de organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, de reprezentanții salariaților. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă, se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord.

(3) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

CAPITOLUL 3 **Concedii și zile libere**

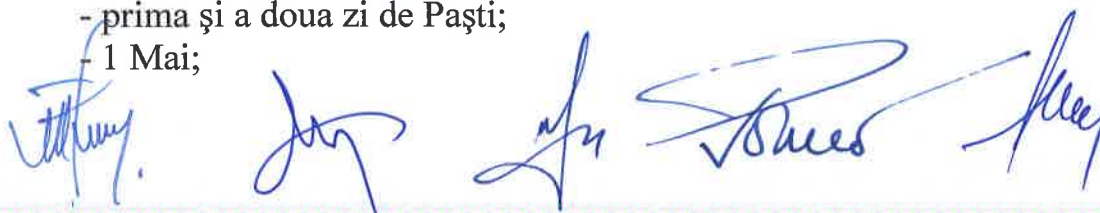
Art. 17 – (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

(3) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

Art. 18 – (1) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;



- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Salariații beneficiază de o zi liberă, pentru ziua de naștere, la cerere, în următoarele 30 de zile, începând cu ziua de naștere, cu recuperare obligatorie. Ziua liberă corespunde programului de lucru al solicitantului, stabilit la nivelul unității. Recuperarea se va face în următoarele 30 de zile, de la data acordării zilei libere, și presupune că, pentru numărul de ore libere se lucrează același număr de ore, la nivel similar de salarizare.

Art. 19 – (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă inclusă în timpul de muncă.

(2) Pauza pentru servirea mesei nu poate fi mai mică de 30 de minute. Repausul pentru servirea mesei, cu o durată de 30 de minute, se include în programul de lucru.

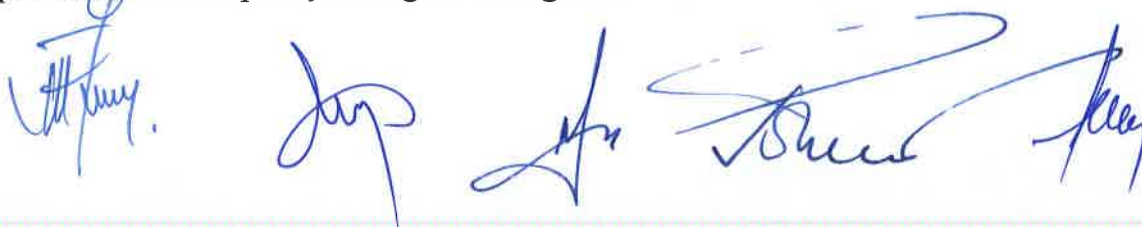
(3) Pentru programul de lucru organizat în ture de 12 ore, respectiv 24 de ore, pauza pentru servirea mesei se acordă în condițiile prevăzute la alin. (2), pentru fiecare fracțiune de 8 ore, totalizând 45 minute la programul de 12 ore, respectiv 90 de minute la programul de 24 de ore.

Art. 20 – Salariații pot solicita, în scris, în mod justificat, decalarea programului de lucru.

Art. 21 – (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

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

(2) În perioada concediului de odihnă, salariații beneficiază de drepturile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.



Art. 22 – În fiecare an calendaristic, salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de până la 10 zile lucrătoare, durata concretă a acestuia urmând să fie stabilită, pentru fiecare situație în parte, în conformitate cu reglementările interne în vigoare.

Art. 23 – (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare. Celelalte zile vor fi efectuate până la sfârșitul anului în curs.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea unității, cu consultarea salariaților și a organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(4) La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, de calendarul vacanțelor școlare prevăzute de Ministerul Educației Naționale, în cazul salariaților care au copii, dar și de specificul activității celui alt soț.

(5) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată de către conducerea unității, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical sau internat în spital;
- b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate sau a concediului medical de risc maternal;
- c) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- d) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică;
- e) salariatul se află în concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, respectiv 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani.
- f) salariatul se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) salariatul se află în concediu paternal;
- h) salariatul beneficiază de zile libere plătite;
- i) alte motive temeinic justificate din cauza cărora concediul nu poate fi efectuat.

(6) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre situațiile menționate la alin. (5) lit. a), b), c), e) f) și h), efectuarea acestuia se întrerupe.

(7) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În aceste situații angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.



Art. 24 – (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, astfel:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) căsătoria fiecărui copil - 3 zile;
- c) nașterea fiecărui copil - 3 zile + 10 zile concediu paternal + 5 zile dacă a urmat, în condițiile legii, un curs de puericultură;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, nepoților (în cazul rudeniei în linie dreaptă), fraților, surorilor, socrilor, bunicilor - 3 zile;
- e) donatorii de sânge - conform legii.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, în condițiile legii.

Art. 25 – (1) Salariații beneficiază de spații de cazare în locurile de cazare ale M.A.I. în aceleași condiții care se aplică polițiștilor și militarilor în activitate.

(2) Dacă repartizarea are loc pe serii, aceasta se realizează, la nivelul angajatorului, cu informarea și consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 26 - (1) Salariatul are dreptul de a absenta până la 10 zile lucrătoare, într-un an calendaristic de la locul de muncă, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Salariații au dreptul la concediul de îngrijitor în vederea oferirii de către aceștia, de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(3) Perioada prevăzută la alin. (2) nu se include în durata concediului de odihnă anual și se constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin Ordinul nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor.

(5) Zilele libere acordate potrivit alin. (1) corespund programului de lucru al salariatului, stabilit la nivelul unități. Recuperarea se va face pe tot parcursul anului calendaristic și presupune ca pentru numărul de ore libere să se lucreze același număr de ore, la același nivel de salarizare.

CAPITOLUL 4 Contractul individual de muncă

Art. 27 – La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți



poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 28 – În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea se face prin încheierea Contractului Individual de Muncă, denumit în continuare CIM.

Art. 29 – (1) Încheierea CIM se face pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, CIM se pot încheia și pe durata determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(3) Conținutul CIM este cel stabilit conform legii.

(4) CIM se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, prin grija angajatorului, care întocmește câte un exemplar pentru fiecare parte.

Art. 30 – (1) CIM poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Modificarea CIM se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(4) Modificarea elementelor prevăzute la alin. (3), în timpul executării CIM, conduce la încheierea, în condițiile legii, a unui act adițional la CIM, cu excepția situațiilor în care modificarea respectivă este prevăzută în mod expres de lege.

Art. 31 – Executarea, suspendarea și încetarea CIM au loc în condițiile prevăzute de lege.

Art. 32 – În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, cu cel puțin 60 de zile înainte, în scopul ajungerii la o înțelegere în condițiile prevăzute de lege, consultări cu organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire la:

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

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

Art. 33 – Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:



a) cel puțin 10 salariați – personal contractual, dacă unitatea care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați – personal contractual;

b) cel puțin 10% din salariați – personal contractual, dacă unitatea care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați – personal contractual;

c) cel puțin 30 de salariați – personal contractual, dacă unitatea care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați – personal contractual.

Art. 34 – (1) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi, în condițiile art. 32, alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris decizia de concediere, potrivit legii.

(2) Salariații prevăzuți la alin. (1) beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații bănești cu respectarea prevederilor legale.

Art. 35 – (1) La luarea măsurii de încetare a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta ambii soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) existența personalului care are copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând: personalul văduv sau divorțat care are în îngrijire copii, personalul care are calitatea de întreținător unic de familie, personalul care are în întreținere alte persoane decât copii, salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(2) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii CIM nu-i este imputabilă.

(3) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, decizia cu privire la concediere va fi luată cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 36 – (1) În situația în care, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, postul este reînființat, salariatul concediat are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) Angajatorul va transmite salariatului concediat de pe postul reînființat a cărui activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care este informat asupra reluării activității.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariatul, care are dreptul de a fi reangajat potrivit alin. (2), nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 37 – Pe o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, salariaților care au beneficiat de concediu de maternitate, concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, precum și celor care beneficiază/au beneficiat de plata stimulentei de inserție, nu li se va putea dispune încetarea raporturilor de muncă.

Art. 38 – (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

(3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit alin. (2), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(4) În cadrul cercetării disciplinare prealabile se stabilesc faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

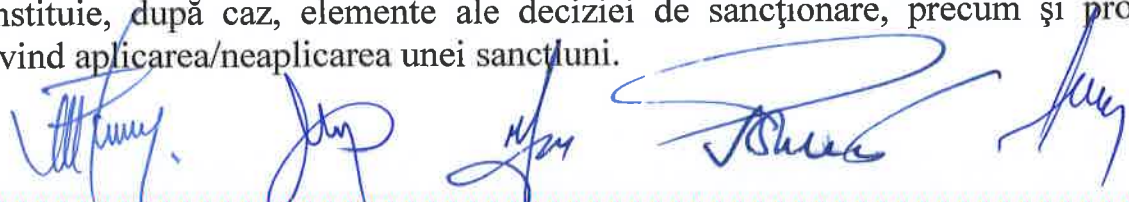
(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (3) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

(8) După finalizarea cercetării, persoana desemnată să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, comisia sau consultantul extern specializat în legislația muncii întocmește un raport în care sunt prezentate în mod obligatoriu aspectele ce constituie, după caz, elemente ale deciziei de sancționare, precum și propunerea privind aplicarea/neaplicarea unei sancțiuni.



(9) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, gradul de vinovăție al salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(10) În baza propunerii, angajatorul emite, după caz, decizia de sancționare.

(11) Pe timpul efectuării cercetării prealabile, la cererea sa, salariatul poate fi asistat de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(12) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(13) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

(14) Procedura disciplinară se desfășoară cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la informațiile clasificate și la protecția datelor cu caracter personal.

CAPITOLUL 5

Securitatea și sănătatea în muncă

Art. 39 – (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile în vederea identificării riscurilor psiho-sociale la locul de muncă și stabilirea unor măsuri pentru ameliorarea acestora.

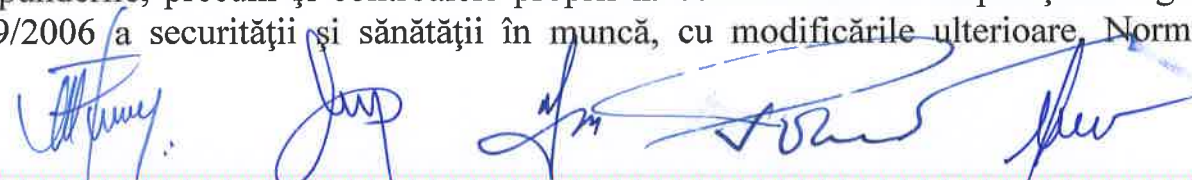
(2) La nivelul fiecărei unități, anual, în funcție de specific, va fi conceput de către angajator, de comun acord cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, un program concret de ameliorare a riscurilor prevăzute la alin. (1).

Art. 40 – (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă în condiții normale, deosebite și speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive sau altele asemenea, salariații au dreptul, potrivit dispozițiilor legale, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, suplimente alimentare pentru eforturi deosebite, alimentație de protecție, echipament individual de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute în contractele individuale de muncă.

(3) Salariații încadrați în locurile de muncă prevăzute la alin. (2) vor fi supuși obligatoriu unui control medical efectuat de medicul de medicină a muncii (de unitate), la intervale stabilite potrivit dispozițiilor legale.

Art. 41 – (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea salariaților, inclusiv formarea și perfecționarea profesională a salariaților cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă. La nivelul unității se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările ulterioare, Normelor



metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, actelor normative interne și ale instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă.

(2) La angajarea unui salariat și în următoarele cazuri, acesta va fi instruit cu privire la normele privind securitatea și sănătatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii:

- a) când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;
- b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;
- c) la reluarea activității după un accident de muncă;
- d) la executarea unor lucrări speciale;
- e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru.
- h) la schimbarea locului de muncă.

Art. 42 – (1) Echipamentul individual de protecție se asigură obligatoriu de către angajator.

(2) În situația în care angajatorul nu respectă prevederile alin. (1), salariatul are dreptul de a refuza executarea sarcinilor de serviciu.

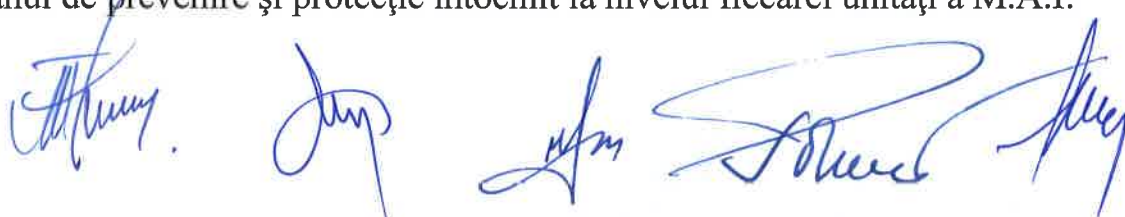
Art. 43 – În funcție de factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, specifici fiecărui loc de muncă, Comitetul de securitate și sănătate în muncă va stabili planul de prevenire și protecție, în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă.

Art. 44 – (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea unității va lua măsuri pentru respectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă, inclusiv pentru aspectele ce țin de suprafața per angajat, lumina naturală, amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, pentru asigurarea parametrilor de microclimat corespunzător la locul de muncă și pentru amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus).

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă sau, după caz, reprezentantul lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, analizează și face propuneri privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă, prevăzute la alin. (1).

(3) Hrănirea se poate asigura în spații amenajate, autorizate sanitar și sanitar-veterinar.

(4) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1) și (3), se stabilesc în Planul de prevenire și protecție întocmit la nivelul fiecărei unități a M.A.I.



Art. 45 – (1) Conducerea unității va organiza o dată pe an sau ori de câte ori se impune, potrivit legii, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se suportă conform legii.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (1).

(3) Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate ale M.A.I. sau de alte unități sanitare acreditate/agreate.

Art. 46 – (1) Angajatorul are obligația să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.

(2) Angajatorul are obligația să evalueze, suplimentar față de cele prevăzute la alin. (1), riscurile specifice datorate agenților, proceselor și condițiilor existente la locul de muncă la care este supusă salariața gravidă, care a născut recent sau care alăptează și, după caz, fătul sau copilul, de-a lungul unui proces evolutiv, respectiv sarcină, lăuzie sau alăptare.

Art. 47 – Pe baza recomandărilor medicale, angajatorul asigură trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile unității.

Art. 48 – (1) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, definiți conform art. 5 lit. d) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, sunt aleși de către și dintre lucrătorii din unitate, în conformitate cu prevederile art. 52 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Numărul minim de reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor se stabilește potrivit prevederilor art. 53 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

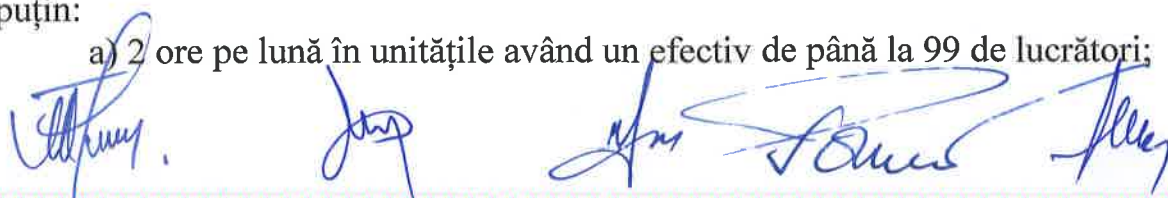
(3) Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși de către și dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(4) Dacă într-o unitate există/apare o organizație sindicală reprezentativă, reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi desemnați de aceasta, din rândul reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(5) Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.

(6) Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă și va fi de cel puțin:

a) 2 ore pe lună în unitățile având un efectiv de până la 99 de lucrători;



- b) 5 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 100 și 299 de lucrători;
- c) 10 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 300 și 499 de lucrători;
- d) 15 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 500 și 1.499 de lucrători;
- e) 20 de ore pe lună în unitățile având un efectiv de 1.500 de lucrători și peste.

Art. 49 – În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu organizația/ organizațiile sindicale reprezentative vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul unității, a următoarelor:

1. În ce privește conținutul muncii:

- a) la fundamentarea normelor de muncă pentru salariați, se va avea în vedere numărul de ore de muncă stabilite prin lege;
- b) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;
- c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic salariaților;
- d) salariații vor fi informați în scris și consultați, având la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.

2. În ce privește calitatea/eficiența muncii efectuate:

- a) angajatorul va încuraja salariații să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă și va asigura instruirea acestuia din punct de vedere al securității și sănătății în muncă;
- b) împreună cu organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, angajatorul va stabili un sistem de recompensare pentru motivarea salariaților în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

3. În ce privește gestionarea activității la locul de muncă, angajatorul se obligă să facă semestrial o informare a salariaților privind modificările legate de condițiile de muncă, prin afișare la sediul unității.

Art. 50 – (1) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

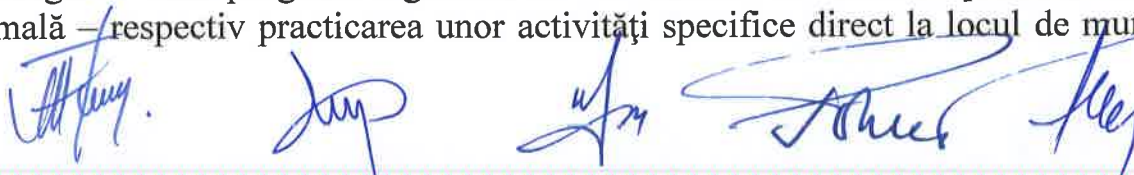
(2) Salariații care au suferit accidente de muncă, precum și cei care au dobândit boli profesionale, înregistrate sau declarate conform legii, pot fi trimiși în stațiuni pentru recuperare. Contravaloarea biletelor acordate se suportă în condițiile legii.

CAPITOLUL 6

Formarea profesională

Art. 51 – (1) Părțile înțeleg:

a) prin formare profesională – activitatea prin care o persoană este pregătită și se pregătește în vederea dobândirii competențelor profesionale minim necesare pentru obținerea unui loc de muncă, pentru dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite sau pentru dezvoltarea de noi competențe; cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă și se realizează pe cale formală – respectiv parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională, non-formală – respectiv practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau



autoinstruire, și informală – respectiv modalități de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate;

b) prin formarea profesională inițială – activitatea prin care o persoană este pregătită și se pregătește în instituțiile de învățământ din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională, precum în alte instituții de învățământ, la solicitarea M.A.I., înainte de încadrarea, respectiv repartiția persoanelor astfel pregătite, precum și, în situația în care este necesară ocuparea unor posturi de specialitate pentru care există deficit de personal și pentru care formarea se face la nivelul M.A.I., la încadrare;

c) prin formarea profesională continuă – activitatea prin care o persoană este pregătită ulterior formării profesionale inițiale în scopul dezvoltării competențelor profesionale deja dobândite și dezvoltării de noi competențe profesionale.

(2) Programele de formare profesională organizate la nivelul M.A.I. cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă și a drepturilor și obligațiilor prevăzute de Codul muncii, convenite între organizațiile sindicale reprezentative și angajator.

(3) Părțile convin să participe la elaborarea și utilizarea sistemului de formare și evaluare bazat pe competențe, să completeze și să elaboreze standardele ocupaționale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a salariaților, inclusiv a reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative, suspendați pe perioada mandatului.

(5) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților toate cursurile de inițiere, formare și specializare ce privesc personalul contractual al unității, organizate de M.A.I., prin afișare la sediul unității.

Art. 52 – (1) În realizarea formării profesionale se va ține seama de următoarele:

a) identificarea nevoilor de formare profesională, a metodelor de realizare, elaborarea și adoptarea planului anual de formare profesională a personalului contractual, precum și evaluarea aplicării acestuia se vor face cu consultarea de către angajator a organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, a reprezentanților salariaților; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților inițiată de angajator se suportă de către unități;

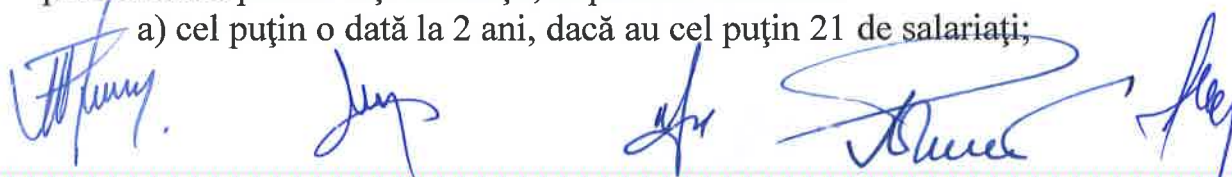
b) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului, dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(2) Planul anual de formare profesională elaborat conform alin. (1) lit. a) va fi adus la cunoștința tuturor salariaților în termen de 10 zile de la adoptare, prin afișare la sediul unității, în locuri adecvate și accesibile pentru angajați.

(3) La stabilirea planului anual de formare profesională, angajatorul și organizația sindicală vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor salariate.

(4) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;



b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

CAPITOLUL 7

Alte măsuri de protecție, în afara celor prevăzute de art. 10 și art. 11 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare pentru cei aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în condițiile legii

Art. 53 – (1) Membrii organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcției lor.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

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

Art. 54 – (1) La ședințele colegiului M.A.I., atunci când se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural-sportiv pentru angajații personal contractual, vor fi invitați președinții organizațiilor sindicale reprezentative.

(2) La nivelul unităților M.A.I., atunci când se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural-sportiv pentru angajații personal contractual, angajatorul va invita președintele organizației teritoriale sindicale reprezentative la nivelul unității respective.

(3) Reprezentanții care participă la ședințele colegiului M.A.I./ de conducere, trebuie să posede autorizație de acces la informații clasificate, în funcție de clasa de secretizare și nivelul de clasificare al documentelor ce se pun în dezbatere și să asigure confidențialitatea informațiilor.

(4) Reprezentanților care participă la ședințele Colegiului M.A.I. li se pune la dispoziție ordinea de zi și materialele înscrise în ordinea de zi.

Art. 55 – M.A.I. efectuează demersurile necesare ca în perioada de aplicare a CCM să consulte organizația/ organizațiile sindicale reprezentative pentru personalul contractual în toate cazurile în care se inițiază proiecte de acte normative ce privesc relațiile de muncă și drepturile profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale personalului contractual.

Art. 56 – (1) La solicitare, angajatorul va pune la dispoziția organizației/ organizațiilor sindicale reprezentative ori va asigura accesul acestora la informațiile și documentele necesare, în condițiile legii, reprezentanții organizației/ organizațiilor sindicale reprezentative având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.



(2) Întâlnirile sindicale au loc, de regulă, în afara orelor de program. Prin excepție, întâlnirile sindicale pot fi organizate și în timpul orelor de program, fără afectarea sarcinilor de serviciu, pe baza înțelegerii dintre șeful unității și organizația sindicală.

Art. 57 (1) Personalul contractual care deține funcții de conducere în cadrul organizației sindicale reprezentative și lucrează nemijlocit în cadrul unităților, are dreptul la desfășurarea de activități sindicale în limita a 40 de ore pe lună în timpul programului normal de lucru. Numărul de ore pe lună este alocat în total pentru întreaga structură de conducere a organizației sindicale.

(2) Planificarea activităților prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoștința șefului unității, de regulă, cu cel puțin trei zile înainte de data desfășurării acestora.

(3) Orele neefectuate într-o lună nu pot fi reportate în luna/lunile următoare.

(4) În limita posibilităților și în condițiile legii, M.A.I., prin unitățile subordonate, pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative spații necesare desfășurării activității sindicale.

(5) Organizațiile sindicale reprezentative au obligația de a nu schimba destinația spațiilor atribuite în condițiile alin. (4).

Art. 58 – (1) Structurile financiare, care deservește unitățile în care este încadrat personal contractual, vor proceda la reținerea pe statul de plată a cotizației de membru de sindicat și la virarea acestora în contul organizației sindicale din care aceștia fac parte, realizând și operațiunile de deducere la impozit, conform Codului fiscal, în baza acordului de voință exprimat în scris de aceștia.

(2) La mutarea dintr-o unitate în alta, unitatea va evidenția reținerea cotizației de membru de sindicat în certificatul de alocare și scoatere de la drepturi și va transmite documentele și datele către noua unitate.

(3) Contravaloarea facturilor de telefonie mobilă rezultate din contractele încheiate de către organizațiile sindicale cu operatorii de telefonie mobilă se poate reține, în condițiile legii, pe statul de plată al salariatului cu aprobarea ordonatorului de credite al unității în cauză.

CAPITOLUL 8

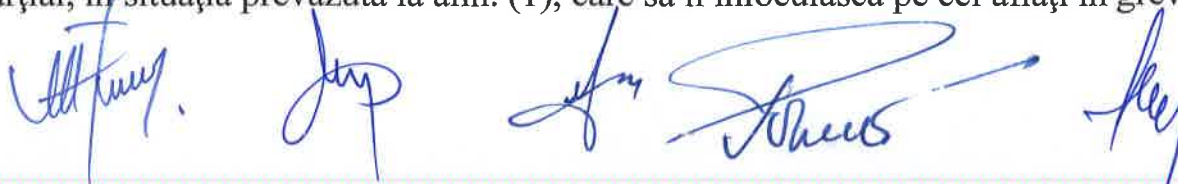
Conflictele de muncă

Art. 59 – (1) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale.

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

Art. 60 – (1) Pe durata grevei, conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Angajatorul nu va încadra salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în situația prevăzută la alin. (1), care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.



(3) În situația prevăzută la alin. (1), organizațiile sindicale și conducerea unității au obligația să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor.

(4) Potrivit legii, pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.

(5) Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia, cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu poate avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

Art. 61 - Controlul respectării prevederilor reglementărilor în vigoare în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă în structurile M.A.I. se exercită de către structurile de inspecția muncii ale M.A.I.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 62 – În CIM nu vor fi prevăzute clauze contrare prezentului CCM și legislației specifice.

Art. 63 – (1) În baza prezentului CCM se pot negocia contracte colective de muncă la nivelul unităților prevăzute în lista anexă.

(2) Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin prezentul CCM.

(3) În unitățile în care nu se încheie contracte colective de muncă se aplică prevederile prezentului CCM.

Art. 64 – (1) Prezentul CCM se încheie în 6 (șase) exemplare originale și produce efecte în termen de 20 zile calendaristice de la data înregistrării lui la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, în condițiile prevăzute de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

(2) M.A.I. va informa organizațiile sindicale reprezentative despre înregistrarea prezentului CCM.

//



**VICEPRIM-MINISTRU,
MINISTRUL AFACERILOR INTERNE**

Marian-Cătălin Predoiu
MARIAN-CĂTĂLIN PREDOIU



**FEDERAȚIA SINDICATELOR
NAȚIONALE ALE POLIȚIȘTILOR ȘI
PERSONALULUI CONTRACTUAL
DIN ROMÂNIA**

Vasile Zelc
VASILE ZELC



PFEDERAȚIA PUBLISIND

Cosmin Andreica
COSMIN ANDREICA



**FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN
POLIȚIE ȘI ADMINISTRAȚIA
PUBLICĂ**

SMART LEX



Florin Ilie Vilnei
FLORIN ILIE VILNEI

**FEDERAȚIA
SINDICATELOR DEMOCRATICE
A POLIȚIȘTILOR DIN ROMÂNIA
„ALEXANDRU IOAN CUZA”**

Ionel Babuș
IONEL BABUȘ



Lista
unităților în cadrul cărora se aplică *Contractul Colectiv de Muncă*
la nivel de grup de unități din Ministerul Afacerilor Interne

- 1. Aparat Central:**
 - 1.1. Direcția Generală Urgențe Medicale**
 - 1.2. Direcția Generală pentru Protecție Civilă**
 - 1.3. Direcția Suport Decizional**
 - 1.4. Direcția Generală Management Resurse Umane și structurile subordonate**
 - 1.5. Direcția Generală Logistică și structurile subordonate**
 - 1.6. Direcția Generală pentru Comunicații și Tehnologia Informației și structurile subordonate**
 - 1.7. Direcția Generală Afaceri Europene, Schengen și Relații Internaționale**
 - 1.8. Direcția Medicală și structurile subordonate**
 - 1.9. Direcția Secretariat General**
 - 1.10. Direcția Informare și Relații Publice și structurile subordonate**
- 2. Direcția Generală de Protecție Internă**
- 3. Direcția Generală Anticorupție**
- 4. Agenția Națională Antidrog**
- 5. Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane**
- 6. Instituția Prefectului - 42**
- 7. Direcția Generală de Pașapoarte și structurile subordonate**
- 8. Direcția Generală Permise de Conducere și Înmatriculări și structurile subordonate**
- 9. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență și structurile subordonate**
- 10. Direcția Generală pentru Evidența Persoanelor**
- 11. Inspectoratul General pentru Imigrări și structurile subordonate**
- 12. Arhivele Naționale și structurile subordonate**
- 13. Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”**
- 14. Institutul de Studii pentru Ordine Publică**
- 15. Inspectoratul General al Poliției Române și structurile subordonate**
- 16. Inspectoratul General al Jandarmeriei Române și structurile subordonate**
- 17. Inspectoratul General al Poliției de Frontieră și structurile subordonate**
- 18. Inspectoratul General de Aviație al Ministerului Afacerilor Interne și structurile subordonate**
- 19. Clubul Sportiv „Dinamo” București**