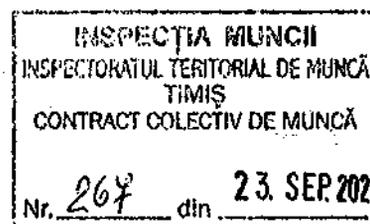


**Contractul colectiv de muncă**  
al personalului auxiliar de specialitate, conex și contractual  
din cadrul Curții de Apel Timișoara și instanțelor din circumscripția acesteia

**CAPITOLUL 1**

**Dispoziții generale**



**ART. 1**

Părțile contractante ale prezentului contract colectiv de muncă, denumit în continuare CCM, sunt:

a. Curtea de Apel Timișoara, cu sediul în Municipiul Timișoara, Piața Tepeș-Vodă, nr. 2A, județul Timiș, reprezentată prin judecător Eugenia Corina Balcu, în calitate de vicepreședinte, desemnată să semneze Contractul colectiv prin Decizia nr. 74/03.06.2021 a Președintelui Curții de Apel Timișoara;

b. Personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual ce își desfășoară activitatea în cadrul Curții de Apel Timișoara și instanțelor din aria de circumscripție, reprezentat de Sindicatul Național al Grefei Judiciare Dicasterial, cu sediul în Timișoara, str. Eugeniu de Savoya nr. 2, ap. T 113, județ Timiș, CIF 18291085, înscris în Registrul special sindicate la poz. 9 / 2005 ținut de grefa Judecătoriei Timișoara, reprezentat de Cătălin Trăistaru, în calitate de președinte.

**ART. 2**

Noțiuni privitoare la prezentul contract:

a) *angajator* - Curtea de Apel Timișoara, ca persoană juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual e muncă ori raport de serviciu;

b) *instituție / unitate* - instanța din aria de competență a angajatorului Curtea de Timișoara unde funcționează și își desfășoară efectiv activitatea personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual cărui i se aplică prevederile prezentului contract;

c) *salariat* — orice persoană angajată pe post de personal auxiliar de specialitate, personal conex sau personal contractual care își desfășoară activitatea în cadrul aparatului propriu și al tuturor instanțelor judecătorești aflate în aria teritorială a angajatorului;

d) *ordonator principal de credite* - ministrul justiției sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;

e) *ordonator secundar de credite* — președintele Curții de Apel Timișoara în raza căreia își desfășoară activitatea salariații prevăzuți la lit. c) sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;

f) *ordonator terțiar de credite* - președintele Tribunalului Arad, Tribunalului Caraș-Severin și Tribunalului Timiș sau persoana desemnată potrivit legii să îndeplinească această calitate;

g) *conducătorul instituție / unității* - președintele instanței în cadrul căreia funcționează personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și personalul contractual cărui i se aplică prevederile prezentului contract.

### ART. 3

(1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la modul de aplicare a prevederilor normative în referire la:

- condițiile generale de muncă;
- solicitarea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- programul zilnic de muncă și dreptul la concedii și zile libere;
- folosirea bazei materiale în scopul desfășurării de activități sindicale, potrivit statutului sindicatului;
- pregătirea și perfecționarea profesională;
- identificarea și stabilirea unor practici și măsuri unitare în ceea ce privește aplicarea drepturilor de care beneficiază personalul auxiliar de specialitate, conex și contractual;
- alte măsuri de protecție, cu excepția celor prevăzute de art. 10 și 11 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru cei aleși să reprezinte sau cei din organele de conducere ale organizațiilor sindicale, potrivit legii.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, ținând seama de specificul raportului de muncă al fiecărei categorii de salariați.

(3) 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 este interzisă.

#### ART. 4

Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din cadrul Curții de Apel Timișoara și a instanțelor judecătorești din circumscripție, inclusiv față de organele de conducere ale acestor instituții.

#### ART. 5

(1) Presentul contract se încheie pentru o perioadă de 24 de luni.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni. Acordul pentru prelungire se consideră dat dacă niciuna dintre părți nu notifică celeilalte refuzul de prelungire într-un interval de 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.

#### ART. 6

(1) Clauzele CCM pot fi modificate în urma renegocierilor declanșate, la solicitarea oricăreia dintre părți. Cererea de modificare se aduce, în scris, la cunoștința celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea renegocierilor și va conține motivele care determină modificarea și propunerile concrete în acest sens.

(2) Durata renegocierilor colective nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice, în lipsa unei convenții exprese a părților.

(3) Modificările clauzelor contractului vor fi consemnate într-un act adițional semnat de părți.

#### ART. 7

(1) Suspendarea prezentului contract are loc numai prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege.

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

#### ART. 8

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin alte reglementări legale, acestea se vor aplica în mod corespunzător. În situația în care noile reglementări conțin dispoziții mai favorabile actualului contract, acestea se aplică de drept. În situația contrară, este obligatorie renegocierea, în limitele dispozițiilor legale.

(2) Angajatorul va consulta organizația sindicală semnatară în toate cazurile în care inițiază sau i se solicită puncte de vedere cu privire la proiecte de acte normative, cu incidență asupra prevederilor prezentului acord sau referitoare la categoria profesională reprezentată.

(3) Consultarea se va realiza prin transmiterea cererii de consultare prin cel mai rapid mijloc de comunicare, de îndată ce angajatorul a primit solicitarea de exprimare a unui punct de vedere, ținându-se cont de termenul de răspuns în care trebuie să se încadreze acesta.

## ART. 9

În perioada executării prezentului contract, dacă intervin situații deosebite, ce necesită o soluționare urgentă, părțile pot conveni organizarea unor întâlniri, cel mai târziu în termen de 7 zile lucrătoare de la data solicitării.

## ART. 10

(1) Angajatorul recunoaște calitatea de partener social al organizației sindicale.

(2) Angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale, la cerere, raportul anual de bilanț, precum și orice alte documente relevante, cu impact asupra intereselor economice, profesionale și sociale ale salariaților.

## ART. 11

Angajatorul susține dezideratul organizației sindicale de a reprezenta un model la nivel național de bună practică sindicală, prin inițiative de natură a confirma eforturile de coagulare și confirmare în rândul salariaților și în percepția publică a conștiinței și, respectiv, a imaginii unitare de corp profesional.

## CAPITOLUL 2

### Timpul de muncă și timpul de odihnă

## ART. 12

(1) În cadrul raporturilor de muncă și de serviciu, la nivelul angajatorului și al unităților din circumscripția teritorială a acestuia, funcționează principiul repartizării echilibrate a muncii, între toți salariații unității, care îndeplinesc aceeași funcție.

(2) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână. Programul începe, de regulă, la ora 8.00 și se încheie la ora 16.00.

(3) Dacă orele de începere și de terminare a programului zilnic de lucru sunt altele decât cele prevăzute în alineatul (2), acestea se stabilesc prin decizie a conducătorului instanței, cu informarea prealabilă a organizației sindicale semnatare, în cazul în care este o măsură colectivă și vizează o perioadă îndelungată de timp.

(4) Salariații au dreptul la pauză de masă 30 de minute care se include în programul zilnic de lucru.

## ART. 13

(1) Personalul auxiliar de specialitate poate beneficia de învoiri pentru susținerea efectivă a examenelor de promovare în funcții de execuție în grade sau trepte profesionale superioare în cadrul aceleiași instanțe sau în funcții de execuție la instanțe superioare, examenelor pentru funcții de conducere, pentru definitivarea în funcție sau transformarea postului din studii medii în studii superioare, precum și pentru a participa la examene în

cazul în care frecventează cursurile unei facultăți de drept, masterat sau doctorat în domeniu.

(2) Personalul auxiliar de specialitate poate beneficia, la cerere, de un concediu plătit pentru participarea la forme de perfecționare profesională urmate la inițiativa personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești, cu acordul președintelui curții de apel, în a cărei circumscripție teritorială funcționează, concediu ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, pentru pregătirea și susținerea următoarelor examene:

- examene în cazul în care frecventează cursurile unei facultăți de drept;
- examene de masterat sau doctorat în domeniile necesare exercitării funcției ocupate.

(3) Drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) se acordă de către conducătorul unității, pe baza unei cereri formulate de către salariat, la care vor fi atașate înscrisuri justificative.

(4) Cererea se aprobă de către conducătorul unității și poate fi respinsă numai dacă absența acestuia prejudiciază grav desfășurarea activității. Respingerea cererii se motivează în concret în mod obligatoriu.

#### ART. 14

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

(2) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 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;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către conducătorul unității. Zilele libere pentru salariații de altă confesiune se acordă la cerere.

(4) Munca prestată în zilele de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale, nu se lucrează, se compensează cu timp liber corespunzător, după cum urmează:

a) pentru fiecare oră prestată în zilele de sărbătoare legală se acordă 2 ore timp liber în compensare;

b) pentru fiecare oră prestată în zile de repaus săptămânal se acordă o oră și 30 de minute timp liber în compensare;

c) pentru fiecare oră prestată în intervalul orar 22:00-06.00 se acordă 2 ore timp liber în compensare.

(5) Personalul auxiliar de specialitate, conex și contractual au dreptul la zile libere plătite de până la 5 zile calendaristice pentru fiecare dintre următoarele evenimente familiale:

a) căsătorie - 5 zile;

b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;

c) decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul al III-lea, inclusiv, a salariatului sau soțului/ soției acestuia - 3 zile;

d) controlul medical anual - o zi;

e) o zi libera de la locul de muncă, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați.

(6) Personalul auxiliar de specialitate, personalul conex și contractual poate beneficia de învoire, pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, cum ar fi:

- în caz de accidentare sau îmbolnăvire gravă a unuia dintre membrii familiei, respectiv: soț, soție, copii și părinții soților;

- în situația unor dezastre care au afectat domiciliul salariatului, al părinților, socrilor sau copiilor acestuia;

(7) Salariații au dreptul anual la o zi lucrătoare liberă în scopul verificării anuale a stării de sănătate a copilului, în condițiile prevăzute de Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

(8) Zilele libere prevăzute la alin. (5), (6) și (7) se acordă pe baza unei cereri formulate de salariat.

## ART. 15

(1) Pentru activitatea desfășurată, salariații beneficiază, anual, de concediu de odihnă, în condițiile legii.

(2) Salariații care lucrează în condiții de muncă grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază, la cerere, scrisă, de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare pe an.

(3) Zilele de concediu de odihnă suplimentar pot fi solicitate fracționat sau cumulat și nu sunt condiționate de efectuarea prealabilă a concediului de odihnă prevăzut de lege. Concediul de odihnă suplimentar are același regim juridic precum concediul de odihnă legal, orice convenție sau acord care conduce la renunțarea totală sau parțială la dreptul anual la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Salariații care sunt în concediu medical pentru o perioadă mai mare de un an beneficiază de concediul de odihnă aferent perioadei respective, iar salariații aflați în concediu fără plată au dreptul la concediul de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(5) În cazul în care perioadele de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau mai mari, inclusiv când au durat mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînțepirii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a aprobat plecarea în concediu fără plată.

(6) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, «in vitro», beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de crisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

## ART. 16

(1) Efectuarea orelor suplimentare se dispune în scris de către președintele instanței sau de persoanele desemnate de acesta prin dispoziții interne, care vor fi comunicate individual, pe bază de semnătură, tuturor salariaților.

(2) Efectuarea orelor suplimentare dispuse în scris se va efectua după ce va fi obținut acordul scris al salariatului.

(3) Salariații sunt obligați să efectueze ore suplimentare în caz de forță majoră și stare de necesitate.

(4) Evidența orelor suplimentare efectuate se va ține de către prim-grefier/grefierul șef sau persoana desemnată de conducătorul instituției.

(5) Pentru acordarea timpului liber în compensare, salariatul va formula o cerere adresată conducătorului instituției. Conducătorul instituției aprobă această cerere, dacă sunt respectate condițiile de acordare și stabilește intervalul de timp în care are loc compensarea. Conducătorul instituției poate decide ca acordarea timpului liber în compensare să se facă numai în momentul în care s-a acumulat un număr de ore de muncă suplimentare corespunzător unei zile întregi de timp liber în compensare.

(6) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către salariați constituie muncă suplimentară, se pontează corespunzător timpului de muncă efectiv lucrat, în foaia

colectivă de prezenta și se compensează cu timp liber corespunzător, în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

(7) Pentru acordarea timpului liber în compensare, în principiu, angajatorul va avea în vedere cu prioritate datele pentru care salariatul își exprimă opțiunea.

#### ART. 17

(1) Se prezumă existența acordului salariatului pentru prestarea de ore suplimentare peste durata normală a timpului de lucru, din dispoziția conducătorului unității, în următoarele situații:

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, pe durata ședinței de judecată, introducerea soluțiilor în programul ECRIS inclusiv, generarea și listarea condicii de ședință, activitatea de tehnoredactare a hotărârilor judecătorești și a altor acte de procedură cu caracter urgent, în măsura în care activitatea desfășurată în afara orelor legale de program este necesară și nu poate fi reprogramată astfel încât să nu genereze efectuarea de ore suplimentare;

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program, în ziua în care grefierul de ședință/grefierul delegat la biroul executării penale întocmește lucrări de punere în executare a încheierilor/hotărârilor care rămân definitive în aceste perioade, în măsura în care activitatea desfășurată în afara orelor legale de program este necesară și nu poate fi reprogramată astfel încât să nu genereze efectuarea de ore suplimentare;

- perioada lucrată peste program și în afara orelor de program de către grefierii și specialiștii IT și specialiștii IT care efectuează operațiuni privind cauzele urgente ori care instalează echipamente hardware sau aplicații informatice.

(2) Reprezintă perioadă lucrată din dispoziția conducătorului unității orice altă perioadă lucrată în afara programului legal de lucru, cu acordul acestuia, la solicitarea motivată a salariatului, formulată în scris, în cadrul unui termen rezonabil.

(3) Evidența orelor suplimentare și compensarea cu timp liber a acestora se vor face cu respectarea dispozițiilor art. 16, alin. 5 și cu avizul președintelui completului de judecată, după caz

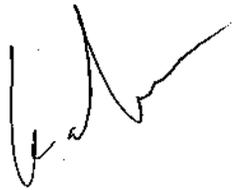
#### ART. 18

(1) Femeile gravide și cele care alăptează nu vor putea fi obligate să presteze ore suplimentare sau să presteze muncă de noapte, în condițiile legii.

(2) Femeile gravide și cele care alăptează vor putea fi trecute, la cerere, în alte locuri de muncă fără ca prin aceasta să li se diminueze salariul, în condițiile legii.

#### ART. 19

(1) Programarea concediului de odihnă se face în luna decembrie pentru anul următor, în condițiile prevăzute de reglementările specifice fiecărei categorii profesionale, conducătorul instituției și salariații având obligația de a respecta planificarea. În cazuri excepționale se pot face derogări.



(2) Concediul de odihnă poate fi întrerupt în cazul în care persoana este rechemată, prin dispoziție scrisă a conducerii unității, numai în caz de forță majoră sau pentru nevoi de serviciu urgente, care fac necesară prezența acesteia. În situația rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului de odihnă în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza neefectuării concediului de odihnă.

### CAPITOLUL 3

#### Securitatea și sănătatea în muncă

##### ART. 20

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile în vederea îmbunătățirii permanente a condițiilor de muncă.

(2) La nivelul fiecărei instanțe judecătorești, în funcție de condițiile concrete, conducătorul instituției/unității, comitetul de securitate și sănătate în muncă/lucrătorul desemnat, cu sprijinul angajatorului, și cu consultarea organizației sindicale semnatare, adoptă măsurile necesare de îmbunătățire a condițiilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și în limita creditelor bugetare acordate cu această destinație.

##### ART. 21

(1) Conducătorii instituțiilor/unităților au obligația să solicite, în condițiile legii, fondurile necesare asigurării sănătății și vieții salariaților, pentru prevenirea accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, aceste informații comunicându-se, la cerere, organizațiilor sindicale semnatare.

(2) Conducătorul instituției/unității, cu sprijinul angajatorului, în limita creditelor bugetare acordate cu această destinație, va crea condițiile necesare asigurării sănătății și securității, prevenirii accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale, toate informațiile privind modul de folosire a fondurilor pentru îmbunătățirea condițiilor privind securitatea și sănătatea în muncă, comunicându-se, la cerere, organizațiilor sindicale semnatare.

(3) Salariații au obligația de a avea în grijă propria sănătate și securitate, precum și pe cea a altor persoane ce pot fi afectate de acțiunile lor în timpul de lucru, în care scop sunt obligați să respecte Legea nr. 319/2006 și toate prevederile normelor, instrucțiunilor și regulamentelor elaborate în acest sens în domeniul securității muncii.

(4) Conducătorul instituției are obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua anual condițiile de securitate și sănătate oferite salariaților, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală, precum și pentru prevenirea și recunoașterea bolilor profesionale dobândite ca urmare a desfășurării activității.

## ART. 22

(1) La nivelul fiecărui ordonator de credite, se constituie, în condițiile legii, un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura participarea echilibrată a salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității muncii.

(2) Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de lege și regulamentul de ordine interioară.

## ART. 23

(1) Conducătorul instituției/unității propune măsurile necesare pentru dimensionarea statelor de personal în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Angajatorul va face demersuri pentru asigurarea resurselor umane necesare și a adaptării statelor de funcții și de personal în toate situațiile în care instituie activități noi, cu excepția celor ocazionale, ca sarcini de serviciu personalului auxiliar de specialitate și conex.

## ART. 24

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, ordonatorii de credite vor face demersuri în vederea alocării fondurilor necesare pentru asigurarea următoarelor cerințe minime:

a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică;

b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

c) asigurarea condițiilor adecvate de mediu în spațiile de lucru - iluminat, microclimat, o temperatură optimă în spațiile destinate activității, aerisire, igienizare periodică, cel puțin o dată la 3 ani pentru instanțele care își desfășoară activitatea în spații noi sau modernizate și o dată la 2 ani pentru instanțele care își desfășoară activitatea în spații vechi, potrivit normelor în materie.

d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă, acolo unde este cazul (vestiare, grupuri sanitare, spații de servit masa, locuri special amenajate pentru fumători), astfel încât acestea să asigure condiții corespunzătoare conform reglementărilor legale în domeniu.

(2) Angajatorul se obligă, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsuri pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice de la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme, și să asigure măsurile minime pentru ameliorarea condițiilor de muncă și pentru menținerea stării de sănătate a salariaților, astfel cum sunt prevăzute în legislația specifică în vigoare, în domeniu.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator.

#### ART. 25

(1) Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății salariaților în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Angajatorul va efectua demersuri pentru asigurarea fondurilor necesare despăgubirii salariaților pentru accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

#### ART. 26

(1) Angajatorul va pune la dispoziție la cererea organizației sindicale studiile întocmite periodic de către psihologul Curții de Apel Timișoara vizând starea psihologică generală a angajaților.

(2) Angajatorul va elabora politici de management organizațional care să prevină practici administrative disfuncționale și va urmări să asigure un climat de muncă echitabil, care valorizează autonomia profesională și demnitatea în muncă.

#### ART. 27

Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, vătămătoare sau alte situații, prevăzute de lege, salariații au dreptul, în condițiile legii, la sporuri, durata redusă a timpului de lucru și concedii suplimentare, astfel cum acestea sunt prevăzute de dispozițiile legale aplicabile fiecărei categorii de personal sau de Codul muncii.

#### ART. 28

(1) Pe baza recomandărilor medicale, angajatorul și conducătorul instituțiilor vor asigura sarcini corespunzătoare, în raport de recomandările medicale și în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile instituției.

(2) Conducătorul instituției/unității are obligația, în condițiile legii, să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

#### ART. 29

Angajatorul va susține demersurile organizației sindicale semnatare pentru înființarea unui sistem de asigurare a tuturor salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

#### ART. 30

Angajatorul va comunica, la solicitarea organizațiilor sindicale reprezentative și organizației sindicale semnatare, modul de folosire a fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, potrivit legii.

## CAPITOLUL 4

### Salarizarea și alte drepturi

#### ART. 31

Drepturile salariale convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale ordonatorilor de credite, din clasificarea bugetară respectivă în limita fondurilor alocate cu această destinație.

#### ART. 32

(1) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, astfel cum este definit la art. 3 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare, se stabilesc conform dispozițiilor legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Salariile de bază nu pot fi diminuate sau micșorate decât în condițiile legii.

#### ART. 33

(1) Personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, precum și personalul contractual, beneficiază de vouchere de vacanță, precum și de orice alte beneficii prevăzute de lege, în condițiile legii.

(2) Ordonatorii de credite, împreună cu organizația sindicală semnatară și/sau organizațiile sindicale reprezentative, acolo unde există, stabilesc, de comun acord, în condițiile legii, perioada când se vor acorda și regulile privind modul de acordare.

#### ART. 34

Accesul la internet al salariaților care își desfășoară activitatea, utilizând un computer, se asigură în condițiile stabilite de Direcția de Exploatare a Tehnologiei Informației din cadrul Ministerului Justiției cu privire la securitatea și protecția datelor.

#### ART. 35

(1) În perioada concediului de odihnă, indiferent de durata acestuia, personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești beneficiază, o singură dată pe an, de transport gratuit dus-întors între localitatea de domiciliu și localitatea din țară în care își petrece concediul de odihnă sau de decontarea valorii a 7,5 litri carburant la suta de kilometri, în cazul în care deplasarea între localitatea de domiciliu și localitatea din țară unde își petrece concediul se face cu autoturismul.

(2) În vederea decontării transportului prevăzut la alin. (1), salariatul trebuie să depună cererea de decontare însoțită de dovada efectuării călătoriei (un singur bon combustibil sau un singur bilet de transport terestru, aerian sau fluvial).

(3) Procedurile operaționale care conțin prevederi contrare, se vor armoniza cu dispozițiile prezentului contract, în termen de 30 zile de la semnare.

## ART. 36

(1) Personalul auxiliar de specialitate și personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești, în activitate sau pensionari, copiii aflați în întreținerea acestora, precum și soțul sau soția aflați în întreținerea acestora beneficiază în mod gratuit de asistență medicală, medicamente și proteze, în condițiile respectării dispozițiilor legale privind plata contribuției la asigurările sociale de sănătate, și conform prevederilor legale care reglementează aceste drepturi.

(2) Personalul auxiliar de specialitate și personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești în activitate beneficiază, anual, de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

## ART. 37

(1) Personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești are dreptul la atribuirea unei locuințe de serviciu sau la compensarea diferenței dintre chiria ce s-ar stabili pentru o locuință de serviciu, potrivit legii, și chiria plătită pe baza unui contract de închiriere încheiat în condițiile legii, astfel cum prevăd disp. art. 67 ind. 1 și urm. din Legea nr. 567/2004.

(2) Curtea de Apel Timișoara va depune diligențe către Ministrul Justiției pentru actualizarea și stabilirea, pe localități, a plafonului în care se poate deconta chiria.

(3) Angajatorul și organizația sindicală vor efectua demersuri către Ministerul Justiției pentru actualizarea și stabilirea, pe localități, a plafonului în care se poate deconta chiria.

(4) Personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești, care nu beneficiază de locuință proprietate personală ori căruia nu i s-a acordat locuință de serviciu sau compensarea chiriei în localitatea în care își desfășoară activitatea, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport între localitatea în care își are domiciliul sau reședința și localitatea unde se află sediul unității. În situația în care deplasarea se face cu autoturismul, acesta beneficiază de decontarea contravalorii a 7,5 litri carburant la suta de kilometri, pentru perioada în care a lucrat efectiv, angajatorul putând să stabilească o procedură internă de decontare, cu informarea prealabilă a organizației sindicale semnatare.

(5) Procedurile operaționale care conțin prevederi contrare, se vor armoniza cu dispozițiile prezentului contract, în termen de 30 zile de la semnare.

## ART. 38

(1) Conducătorul unității are obligația să asigure ținuta vestimentară obligatorie personalului auxiliar de specialitate, respectiv să asigure câte o robă fiecărui grefier care participă la ședințe de judecată, precum și echipamentul de protecție pentru categoriile de personal prevăzute de lege, conform prevederilor legale.

(2) Durata de folosință normată a componentelor ținutei vestimentare pentru personalul auxiliar de specialitate este 5 ani pentru robă și 2 ani pentru bavetă, obligația înnoirii periodice a ținutei vestimentare obligatorii revenind angajatorului.

(3) Curtea de Apel Timișoara va sprijini demersurile organizației sindicale semnatare, efectuate în fața Ministerului Justiției pentru modificarea și completarea H.G. nr. 725/1993 privind stabilirea ținutei vestimentare a magistraților și grefierilor de la curțile de apel, tribunale, judecătoria, de la parchetele de pe lângă instanțele civile, precum și a grefierilor civili de la instanțele militare, în ședințele de judecată, republicată, având în vedere dispozițiile Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, sub aspectul schimbării culorii robei purtate de grefierii care participă în ședințe de judecată, culoare ce va fi propusă de comun acord cu organizația sindicală semnatară.

(4) În cazul în care angajatorului i se va solicita emiterea unui punct de vedere privind modificarea dispozițiilor legale vizând ținuta vestimentară a personalului auxiliar de specialitate, acesta va fi întocmit după consultarea organizației sindicale semnatare.

## CAPITOLUL 5

### Numirea, promovarea, suspendarea, transferul și eliberarea din funcție

#### ART. 39

(1) Numirea în funcție a personalului auxiliar de specialitate și a personalului conex se face în condițiile stabilite prin Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul contractual este angajat pe bază de concurs organizat la nivelul curții de apel, potrivit regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești.

(3) Personalului contractual angajat în baza unui contract individual de muncă îi sunt aplicabile dispozițiile din legislația muncii în ceea ce privește încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

#### ART. 40

(1) Promovarea grefierilor cu studii medii în posturi similare cu studii superioare juridice se face prin examen, care se organizează anual la nivelul fiecărui angajator, în limita fondurilor bugetare, pe baza cererilor formulate, în conformitate cu art. 8 din HCSM nr. 181/2007, transformarea posturilor aprobându-se prin ordin al ministrului justiției, conform dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Promovarea grefierilor arhivari și registratori cu studii medii în posturi similare cu studii superioare juridice se face prin examen, în condițiile legii, anual, în măsura în care



există formulate cereri în acest sens, după modificarea Legii nr.567/2004 și transformarea corespunzătoare a posturilor.

(3) Promovarea în funcții de execuție, în trepte sau grade profesionale superioare, în cadrul aceleiași instanțe, se face prin examen, organizat în condițiile legii, anual, în măsura în care există formulate cereri în acest sens.

(4) Promovarea la instanță superioară se face numai prin concurs, organizat în condițiile legii.

(5) Transferul personalului auxiliar de specialitate și conex de la o instanță la alta se aprobă, la cerere, de președintele curții de apel la care se solicită transferul, cu avizul președinților instanțelor de la care/la care se solicita transferul.

(6) Personalul auxiliar de specialitate încadrat pe o funcție de execuție la o instanță inferioară în grad și care a ocupat în trecut o funcție de execuție pe perioadă nedeterminată la o instanță superioară în grad, se poate transfera la o instanță superioară și egală în grad celei la care a ocupat funcția de execuție pe o perioadă nedeterminată în trecut.

7) Cererea de transfer se depune la curtea de apel în circumscripția căreia se afla instanța la care se solicita transferul.

(8) La analizarea și soluționarea cererilor de transfer pot fi avute în vedere următoarele criterii:

- gradul personalului auxiliar de specialitate conform art. 39 alin. (6);
- domiciliul solicitantului;
- locul de muncă al soțului sau soției;
- distanța între domiciliu și sediul instanței sau parchetului la care funcționează personalul și posibilitățile reale de navetă, inclusiv timpul afectat acesteia;
- starea sănătății solicitantului, a soțului sau soției ori a copiilor minori și părinților, aflați în întreținerea acestuia, precum și alte situații familiale deosebite;
- volumul de activitate al instanței sau parchetului de la care se solicită și la care se solicită transferul, numărul posturilor vacante și posibilitățile de ocupare a acestora;

(9) Angajatorul recunoaște posibilitatea definitivării pe posturi vacante pe perioadă nedeterminată a personalului angajat pe posturi temporar vacante, în condițiile stabilite prin ordin/decizie a angajatorului emis cu consultarea prealabilă a organizației sindicale semnatare.

#### ART. 41

(1) Personalul auxiliar și contractual este suspendat din funcție în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Înainte de începerea demersurilor pentru suspendarea sau eliberarea din funcție, din inițiativa angajatorului, acesta va înștiința organizația sindicală al cărei membru de sindicat este salariatul în cauză.

#### ART. 42

Angajații răspund civil, disciplinar, administrativ și penal, după caz, în condițiile legii.

#### ART. 43

(1) Răspunderea disciplinară este angajată pentru săvârșirea unei abateri disciplinare.

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare se realizează cu respectarea prevederilor legale în vigoare aplicabile personalului auxiliar, conex și contractual precum și a celor cuprinse în regulamentul de ordine interioară.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile personalul auxiliar, conex și contractual are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Reprezentantul sindicatului poate pune concluzii scrise în numele membrului de sindicat și poate solicita înscrisurile care stau la baza declanșării cercetării, fără ca acest lucru să pricinuiască amânarea cercetării disciplinare și fără a afecta legalitatea acesteia.

## CAPITOLUL 6

### Formarea profesională

#### ART. 44

Formarea inițială și formarea profesională continuă a salariaților se realizează în conformitate cu prevederile legale aplicabile fiecărei categorii profesionale.

#### ART. 45

(1) Formarea profesională continuă se desfășoară sub formă de seminare, sesiuni de pregătire, conferințe, vizite de lucru, stagii de formare în străinătate, ori alte forme de perfecționare profesională, salariații având dreptul să opteze și pentru alte teme și seminare care nu se regăsesc în programul anual și la care și-ar exprima opțiunea de a participa, cu aprobarea conducătorului instituției/unității și în limita bugetului alocat.

(2) Conducătorii instituțiilor/unităților, vor trimite informațiile necesare pentru respectarea confesiunii religioase a cursanților sub aspectul asigurării unui meniu corespunzător, precum și cu privire la opțiunile de cazare ale cursanților, în măsura în care acestea sunt cunoscute.

#### ART. 46

(1) În aplicarea dispozițiilor art. 71 din Legea nr. 567/2004, președintele Curții de Apel Timișoara transmite, anual, către Consiliul Superior al Magistraturii lista nominală a persoanelor care îndeplinesc condițiile acordării diplomei Meritul Judiciar.

(2) Despre propunerile pentru acordarea diplomei Meritul Judiciar se va face mențiune obligatorie în raportul anual de bilanț întocmit de instanța unde salariatul își desfășoară activitatea.

## CAPITOLUL 7

### Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

#### ART. 47

(1) Problemele în aplicarea prezentului contract vor fi analizate în cadrul unei comisii mixte de dialog, constituită prin decizie a angajatorului din reprezentanți ai acestuia și desemnați de organizația sindicală semnatară, care poate fi convocată în scris de oricare dintre părți.

(2) Soluționarea conflictelor de muncă se face conform reglementărilor legale în vigoare.

#### ART. 48

Organizația sindicală are calitate de operator asociat în accepțiunea art. 26 din Regulamentul (UE) 2016/679/27.04.2016 și are obligația de a prelucra datele cu caracter personal, colectate în baza prezentului contract, în concordanță cu obligațiile stabilite prin Regulamentul (UE) 2016/679/27.04.2016, având obligația corelativă de informare a persoanelor vizate, astfel cum aceasta este reglementată la art.13 și14 din regulamentul.

#### ART. 49

(1) La cerere, conducătorii instituțiilor vor pune la dispoziția organizației sindicale semnatară, în condițiile legii, ori va asigura acesteia accesul la informațiile și documentele necesare care vizează activitatea sindicală, în condițiile legii, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) În cazul în care problemele supuse dezbaterii privesc interesele profesionale, economice și sociale ale membrilor de sindicat, la ședințele colegiilor de conducere pot fi invitați și reprezentanți ai organizațiilor sindicale din cadrul acestor instanțe, care nu au drept de vot.

#### ART. 50

(1) Reprezentantul organizației sindicale semnatară, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariat, poate desfășura activități sindicale în timpul programului normal de lucru în limita a 32 ore lunar, pentru toți reprezentanții sindicali, cu informarea prealabilă a conducătorului unității, care se va realiza cu cel puțin trei zile lucrătoare înainte și cu îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției.

(2) Dovada de reprezentant se face pe baza unei împuterniciri scrise, emise de organele de conducere ale sindicatului reprezentativ și comunicate angajatorului.

(3) Membrii de sindicat din cadrul unităților au dreptul la o zi liberă pe an, plătită, pentru a participa la demonstrații, cu asigurarea desfășurării activității în condiții normale, conform prevederilor din Legea nr. 567/2004 și cu informarea prealabilă a conducătorului unității care se va realiza cu cel puțin trei zile lucrătoare înainte

#### **ART. 51**

(1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere al organizației sindicale este salarizată de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă de drept, cu păstrarea postului, funcției și gradației profesionale avute anterior.

(2) Perioada suspendării în condițiile alin. (1) constituie vechime în muncă și în specialitate.

#### **ART. 52**

(1) În timpul exercitării mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica (redistribuire în cadrul altui compartiment, delegare, detașări, transfer) sau înceta raportul de muncă, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau încetarea raporturilor/contractelor de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, ale reprezentanților desemnați cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

#### **ART. 53**

(1) Membrii de sindicat, care lucrează nemijlocit în unități în calitate de salariați, pot organiza întâlniri la nivelul instanței unde funcționează în cursul programului de lucru, dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de 4 ore lunar.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează președintelui instanței, în scris, cu cel puțin 2 zile înaintea desfășurării acestora.

(3) Conducerea instituțiilor vor asigura spațiul necesar desfășurării acestor ședințe, fără a perturba desfășurarea activității.

(4) La solicitarea organizației sindicale semnatare, angajatorul va pune, în limita disponibilităților, la dispoziția organizației sindicale semnatare un spațiu pentru amenajarea unui sediu, în fiecare din instanțele din circumscripție unde există reprezentanți sindicali, obligația de amenajare și dotare corespunzătoare desfășurării activității revenindu-i solicitantului.

(5) Angajatorul și conducătorul instituțiilor vor permite organizației sindicale semnatare, să monteze în mod gratuit, aviziere precum și orice alte tipuri de materiale specifice activității de informare în incinta sediului propriu. Locația va fi stabilită de comun acord între conducerea instituției și reprezentanții organizației sindicale semnatare. La aviziere se vor afișa numai materiale cu caracter sindical sau profesional, avizate de către organele de conducere sindicale.

(6) Se stabilește ziua de 22 martie ca fiind „Ziua Grefierului” și se vor organiza activități de către organizația sindicală semnată, în acest sens salariații membri ai organizației sindicale semnatare beneficiind de o zi liberă, cu condiția de a se recupera ulterior. În cazul în care activitatea instituției nu permite acordarea zilei libere, aceasta va fi acordată în altă zi din luna martie, pe baza unei planificări astfel încât toți angajații membri de sindicat să poată beneficia de aceasta.

#### ART. 54

(1) Angajatorul nu va încadra salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada grevei, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea unității au obligația ca, pe durata acestora, 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, ori ar putea cauza prejudicii.

#### ART. 55

Plângerile salariaților adresate justiției, în legătură cu drepturile și obligațiile ce decurg din prezentul contract sau alte drepturi prevăzute de lege, nu pot constitui motiv de încetare a raporturilor de muncă.

#### ART. 56

Angajatorul și conducătorii instituțiilor/unităților nu pot verifica activitatea sindicală și nici actele care decurg din această activitate.

#### ART. 57

(1) În aplicarea prevederilor art. 24 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, la cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia exprimat prin cererea de adeziune, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat, conform prevederilor legale, dovada deducerii urmând a fi evidențiată pe fluturașul de salariu.

(2) Ordonatorii secundari și terțiari de credite au obligația de a reține cotizația de sindicat până la încetarea calității de membru a salariatului, prin eliberare din funcție, în condițiile legii sau comunicată în scris, de către organizația sindicală, iar în caz de transfer, delegare, detașare sau promovare la o instanță superioară în grad vor evidenția calitatea

de membru de sindicat și datele de identificare ale acestuia, în vederea reținerii cotizației de către noua unitate.

(3) În situația cererii de sistare a virării cotizației formulate de către salariat, ordonatorul secundar sau, după caz, ordonatorii terțiari vor comunica o copie a cererii organizației sindicale, la data operării sistării reținerii cotizației.

(4) La cererea salariaților, ordonatorul de credite secundar sau terțiar are obligația de a reține și vira în contul indicat de către salariat a contravalorii abonamentului medical de sănătate/viață, dovada deducerii urmând a fi evidențiată pe fluturașul de salariu.

## CAPITOLUL 8

### Dispoziții finale

#### ART. 58

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării, în condițiile prevăzute de Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, angajatorului, instanțelor judecătorești din circumscripția angajatorului și salariaților acestora.

Curtea de Apel Timișoara

Reprezentată legal prin

Vicepreședinte

Judecător, Eugenia Gerina BALCU



Sindicatul Național al Grefei Judiciare Dicasterial

Reprezentată legal prin

Președinte

