**** 

 **CURTEA DE CONTURI SINDICATUL NAȚIONAL AL**

 **A ROMÂNIEI AUDITORILOR PUBLICI EXTERNI**

 **DIN ROMÂNIA**

 **Nr ............/........................... Nr. ........ din ...............2023**

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute de:

* Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social;
* Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată cu modificările şi completările ulterioare;
* Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
* Legea 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
* Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
* Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
* Art. 1350 din Legea nr. 287/2009, republicată și actualizată, privind Noul Cod Civil;
* Actele normative ce vor fi adoptate ulterior semnării prezentului contract, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă, ce are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum şi asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor salariaților, izvorâte din raporturile juridice de muncă, între cele două părți contractante:

1. **CURTEA DE CONTURI A ROMÂNIEI –** denumită în continuare C.C.R., în calitate de ordonator principal de credite și Angajator, cu sediul în București, Lev Nicolaevici Tolstoi, nr. 22-24, Sector 1, reprezentată prin domnul Mihai BUSUIOC, în calitate de Președinte al Curții de Conturi

*Și*

1. **SINDICATUL NAȚIONAL AL AUDITORILOR PUBLICI EXTERNI DIN ROMÂNIA,** denumit în continuare S.N.A.P.E.R., sindicat afiliat la Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA), federație reprezentativă la nivel național în sectorul de activitate “*Administrație publică*”, prin Sentința Civilă nr. 11577/1748/2019, reprezentat de către Cristian Marinescu, în calitate de Președinte SNAPER.

**CUPRINS:**

**CAPITOLUL I**. DISPOZIŢII GENERALE ...................................................................................

**CAPITOLUL II**. TIMPUL DE MUNCĂ ŞI DE REPAUS .........................................................

**CAPITOLUL III.** SALARIZARE, DREPTURI, INDEMNIZAŢII ŞI SPORURI .................

**CAPITOLUL IV**. OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR ........................................................................

**CAPITOLUL V.** MĂSURI PRIVIND CONDIŢIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA,

SECURITATEA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ .............................................................

5.1 Măsuri privind protecția salariaților împotriva hărțuirii la locul de muncă ............

5.2. Măsuri privind menținerea și îmbunătățirea condițiilor de Muncă, Sănătate

 și Securitate în muncă ...............................................................................................

5.3. Măsuri de Protecție Socială ............................................................................................

5.4. Munca și Protecția Femeilor ............................................................................................

**CAPITOLUL VI**. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ŞI ÎNCETAREA

CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ............................................................................

**CAPITOLUL VII.** EVALUAREA PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ....

**CAPITOLUL VIII.** FORMAREA ŞI PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ ..........................

**CAPITOLUL IX.** RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

**CAPITOLUL X**. MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ŞI LA PROTECŢIA CELOR

ALEŞI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI ....................................

**CAPITOLUL XI.** MENȚIUNI CU PRIVIRE LA ACTIVITĂȚILE SPECIFICE

AUDITORILOR PUBLICI EXTERNI .......................................................................................

**CAPITOLUL XII.** DISPOZIŢII FINALE .........................................................................

**CAPITOLUL I.**

**DISPOZIŢII GENERALE**

**Art. 1** **Recunoaștere reciprocă**

1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă, unic la nivelul instituției – denumit în continuare Contract și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia, ținând cont și de prevederile legale în vigoare.
2. Curtea de Conturi, ca angajator, recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui auditor public extern.
3. La încheierea prezentului contract colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia în vigoare.
4. Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
5. În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Curtea de Conturi a României.
6. În sensul prezentului contract, termenul de sindicat din unitate desemnează S.N.A.P.E.R.
7. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor (auditorilor publici externi) şi a obligaţiilor corelative cu privire la:
* încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
* măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
* timpul de muncă şi timpul de odihnă;
* alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
* formarea şi perfecţionarea profesională;
* drepturile organizaţiei sindicale legal constituită la nivelul unității;
* obligaţiile salariaților - auditorilor publici externi.
1. Contractele individuale de muncă ale auditorilor publici externi nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.
2. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.
3. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prin prezentul contract colectiv de muncă.
4. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.
5. Executarea prezentului Contract este obligatorie pentru părţi şi consituie legea părţilor. Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contract atrage răspunderea părţii care se face vinovată de aceasta.
6. Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a altor comunicări, ȋn locuri accesibile, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul lor. În acest sens, Contractul se va afişa pe site-ul CURȚII DE CONTURI A ROMÂNIEI şi pe portalul intern “SALVATOR”.

**Art. 2** **Durata**

Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 ani.

**Art. 3** **Modificare**

1. Orice solicitare de modificare a prezentului Contrcat colectiv va face obiectul unor noi negocieri.
2. Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă în scris celeilalte părţi cu cel puţin 45 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor şi va cuprinde obiectul modificărilor.
3. După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți, respectiv de la data înregistrării lor la Inspecția Teritorială de Muncă și numai pentru viitor.

 **Art. 4** **Suspendare și încetare**

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

**Art. 5** **Reglementări legale ulterioare**

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele şi acordurile încheiate la nivel superior.

(2) În situația în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv, intervin reglementări legale sau contractuale mai favorabile salariaţilor, acestea vor completa Contractul colectiv și vor face parte, de drept, din contract.

(3) Părţile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 şi ale prezentului contract colectiv de muncă, în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

***CAPITOLUL II***

***TIMPUL DE MUNCĂ ŞI DE REPAUS***

 **Art. 6** **Timpul și programul de lucru al auditorilor publici externi**

1. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. Salariaţii au dreptul la pauză de masă de 30 minute, care se include în programul de muncă de 8 ore.
2. Programul normal de lucru se stabilește, după cum urmează:
3. În cazul auditorilor publici externi care desfășoară muncă de birou: Luni – joi: 08.30 – 17; Vineri: 08.30 – 14.30;
4. În cazul auditorilor publici externi care desfășoară misiuni de audit programul de lucru va fi identic cu cel al entității pe care o auditează;

 (3) În cazurile de ”stare de urgență” sau ”stare de alertă”, stabilite de către Guvern, și în condițiile în care autoritățile statului dau posibilitatea Angajatorilor să stabilească un program flexibil, inclusiv prin munca la domiciliu, Angajatorul și Sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru şi modalităţi de aplicare a acestuia.

(4) La cererea lor, salariații care au în îngrijire copii preşcolari şi şcolari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, cu alte ore de începere şi terminare a activităţii, cu respectarea însă a programului 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. Pentru motive temeinice sau pentru rezolvarea unor probleme personale, salariaţii pot beneficia de un program flexibil, pe o perioadă limitată, la cererea lor, cu aprobarea Angajatorului.

 **Art. 7Munca suplimentară**

(1) La solicitarea și/sau din dispoziția angajatorului, salariații vor efectua muncă suplimentară, în condiţiile legii.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaţilor, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(3) Durată maxima legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(4) Durata timpului de muncă ce include şi orele suplimentare efectuate de salariaţi poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice să nu depăşească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

(5) Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite, sau după caz, va fi plătită potrivit prevederilor legale în vigoare.

**Art. 8 Zile de repaus și sărbători legale**

(1) Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:

* Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);
* Ziua Micii Uniri - 24 ianuarie;
* Vinerea Mare, prima şi a doua zi de Sfintele Paşti;
* Ziua internaţională a muncii – 1 mai);
* Ziua de 1 iunie;
* Prima şi a doua zi de Rusalii;
* Adormirea Maicii Domnului – 15 august;
* Ziua de Sfântul Andrei, ocrotitorul României – 30 noiembrie;
* Ziua Naţională a României – 1 Decembrie;
* Prima şi a doua zi de Crăciun;
* Ziua Curții de Conturi a României – 9 septembrie (data publicării în Monitorul Oficial al Legii nr. 94/2002 privind organizarea şi funcţionarea Curţii de Conturi).

(2) Zile de repaus – sâmbăta şi duminica.

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

(4) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora prin prelungirea programului normal de lucru, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară, în condițiile legii.

(5) Auditorii publici externi au dreptul la o zi liberă, plătită, cu ocazia zilei de naștere.

(6) Auditorii publici externi au dreptul la o zi liberă, plătită pentru efectuarea analzelor medicale anuale;

**Art. 9 Concediul de odihnă și zilele libere plătite**

1. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condiţiile legii. La calculul concediului de odihnă se scade perioada concediilor fără salariu.
2. Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcţie de vechimea în muncă, după cum urmează:
* 32 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime în muncă;
* 34 zile lucrătoare – între 10 – 20 ani vechime în muncă;
* 36 zile lucrătoare – peste 20 ani vechime în muncă;
1. Efectuarea concediului de odihna se realizeaza în baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentanților salariaților, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pana la sfârșitul anului calendaristic pentru anul urmator.
2. În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt, raportat la specificul activității.
3. Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat.
4. Concediul de odihnă poate fi întrerupt şi/sau reprogramat în condiţiile legii.
5. Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condiţiile legii.
6. În cazul în care salariatul are bilet de odihnă şi tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului, dacă solicită acest lucru cu cel puţin 15 zile calendaristice înainte de data începerii concediului de odihnă.
7. În afara concediului de odihnă, auditorii publici externi au dreptul la zile de concediu platit, în cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:
	1. căsătoria salariatului - 5 zile;
	2. nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
	3. decesul soțului/soției sau al unei rude de pâna la gradul II a salariatului - 3 zile.

**Art. 10**  **Suspendarea raportului de serviciu**

1. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:
	1. concediu de maternitate;
	2. concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
	3. carantină;
	4. exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
	5. în perioada campaniei electorale în cazul în care salariatul participă în calitate de candidat la alegerile organizate în vederea ocupării unei funcții de demnitate publică;
	6. îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
	7. forţă majoră;
	8. în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
	9. în alte cazuri expres prevăzute de lege.
2. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
3. Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
4. Raportul de muncă poate fi suspendat cu acordul părţilor, în cazul concediului fără plată pentru studii sau pentru interese personale, în condiţiile legii. Cererea de suspendare se va face cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte şi va fi avizată de către şeful compartimentului de muncă, precum şi cererea de reluare a activităţii din concediu fără salariu.
5. Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de lege, pe o durata de maxim 12 luni, cu avizul SNAPER.
6. Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.
7. În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
8. La suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
9. În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa în scris reprezentanţii sindicatului din care face parte, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
10. În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menţionate la aliniatul precedent, angajatorul va informa în scris sindicatul al cărui membru este salariatul.
11. Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, este necesară consultarea reprezentanţilor sindicatului SNAPER semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.
12. În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa, la cerere, reprezentanţii sindicatului de stadiul cercetărilor, precum şi concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.
13. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:
14. concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
15. concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul

copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

1. concediu paternal;
2. concediu pentru formare profesională;
3. exercitarea unor funcţii elective în cadrul organizaţiilor sindicale şi profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
4. participarea la grevă;
5. concediu de acomodare.
6. Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia unui număr de 10 absenţe nemotivate ale salariatului.
7. Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanţilor sindicatului, după caz, ce se va acordă în termen de 3 zile lucrătoare.
8. Posturile temporar vacantate conform alin (15) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanţilor sindicatului, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.
9. Auditorii publici externi din unitate au dreptul la concedii fără plată, a căror durata însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:
10. susţinerea examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează suplimentar o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;
11. susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
12. prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în cadrul altei entități de drept public sau privat.
13. Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (17), în următoarele situaţii:
	1. îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
	2. tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate - în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.
14. Concediile fără plată acordate în condiţiile alin. (18) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.
15. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
16. în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
17. în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, structurale sau similare;
18. în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
19. pe durata detaşării;
20. pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sa atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.
21. În cazul prevăzute la alin. (20) lit. a) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturile de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, numai în cazul în care a fost trimis în judecată ca urmare a plângerii facute de către angajator.
22. Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale constituite la nivelul unității, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

 **ART.11**

(l) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

**Art. 12**

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

* + citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau la instanţele judecătoreşti;
	+ alte situaţii când salariatul solicită şi activitatea unităţii permite.

 (2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

**Art.13**

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

***CAPITOLUL III.***

***SALARIZARE, DREPTURI, FACILITĂŢI, INDEMNIZAŢII ŞI SPORURI***

**Art. 14 Salarizarea personalului de specialitate**

(1) Salarizarea personalului de specialitate din cadrul Curţii de Conturi și al Autorităţii de Audit, încadrat în funcţii specifice activităţii de control/audit se stabileşte având în vedere rolul şi importanta Curţii de Conturi a României, autoritate independentă cu atribuţii de control şi audit asupra tuturor autorităţilor publice centrale şi locale, fiind reglementată de Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și a tuturor actelor normative prin care va fi reglementată slarizarea personalului plătit din fonduri publice sau alte acte normative incidente.

(2) Funcțiile de specialitate, specifice activităţii de control audit sunt următoarele: auditor public extern, consilier juridic asimilat auditorului public extern, specialist informatică asimilat auditorului public extern, consilier al preşedintelui şi vicepreşedinţilor Curţii de Conturi şi Autorităţii de Audit, respectiv al consilierilor de conturi

(3) Prin sintagma auditor public extern se înţelege atât funcţia de auditor public extern, cât şi funcţiile de conducere de director, director adjunct, şef serviciu/şef oficiu regional şi şef birou din structurile de control ale Curţii de Conturi şi ale Autorităţii de Audit, care desfăşoară activităţi specifice de audit extern în sectorul public.

**Art. 15 Veniturile salariale**

(1) Pentru munca prestată, salariaţii au dreptul la un salariu lunar în lei, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, în conformitate cu legislaţia în vigoare. La salariul lunar stabilit, vor fi aplicate toate indexările şi compensările stabilite de lege.

(2) Venitul salarial al personalului de specialitate cuprinde salariul de bază corespunzător funcţiei, acordat în raport cu vechimea minimă în specialitate și vechimea în muncă, în condiţiile legii, şi, după caz, compensaţii, indemnizaţii, sporuri, majorări, adaosuri, prime şi premii, precum şi alte drepturi în bani şi/sau în natură, în condiţiile legii (art. 24-25 din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente), în limita a 30% din suma salariilor de bază per total ordonator de credite, după caz.

(3) Personalul de specialitate din cadrul Curţii de Conturi beneficiază, pentru complexitatea muncii, de o majorare a salariului de bază de 15%.

(4) Personalul de specialitate din Autoritatea de Audit, beneficiază de o majorare cu până la 35% a salariului de bază în condiţiile art.17 din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente.

(5) Pe lângă salariile de bază stabilite conform legii, salariații vor beneficia de alte drepturi salariale, după cum urmează:

a) ***spor pentru condiții de muncă vătămătoare de 15%*** din salariul de bază, care se acordă potrivit legii;

b) ***spor de 25% acordat pentru gestionarea datelor şi informaţiilor clasificate,*** care se acordă potrivit legii;

c) ***indemnizație lunară pentru titlu științific de doctor*** în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în conformitate cu art. 14 din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente;

d) ***vouchere de vacanță***, ȋn conformitate cu prevederile art. I alin. (2) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea tichetelor de vacanță, cu modificările şi completările următoare, dacă nu există interdicții, față de plata acestora, formulate prin acte normative speciale;

e) ***majorare cu până la 50% a salariilor de bază pentru personalul care desfăşoară activităţi specifice de audit extern în sectorul public sau de specialitate nominalizat în echipele de proiecte finanate din fonduri europene nerambursabile***, în condiţiile art. 16 din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente;

f) ***indemnizație de*** ***hrană,*** care se acordă ȋn conformitate cu prevederile art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente, proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), dacă nu intervin interdicții, față de plata acestora, formulate prin acte normative speciale.

g) **spor de 75% pentru orele suplimentare** prestate peste durata normală a zilei de lucru, conform art. 21 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente, respectiv spor de 100% pentru munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale sau în alte zile nelucrătoare conform legii, în condițiile art. 21 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente, respectiv, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora

h) **indemnizație de vacanță** anuală la nivelul unui salariu minim brut pe ţară garantat în plată, conform art. 26 alin. (4)-(7) din Legea-cadru nr. 153/2017 sau alte acte normative incidente, ȋn condițiile legii.

(6) Acordarea drepturilor salariale prevăzute la art. 15 alin. (1)-(5) se face cu respectarea prevederilor legale în vigoare la data acordării.

(7) Toate drepturile de natură salarială şi nesalarială cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției.

**Art. 16 Cheltuielile de transport și de cazare ale auditorilor**

În timpul delegării salariaților în alte localități, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, Angajatorul va suporta cheltuielile de transport ale salariatului.

 **ART. 17** Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

1. Începând cu anul 2023, angajaților auditori publici externi li se acordă la pensionare, pe baza cererii scrise, o indemnizatie egală cu două salarii minime brute pe economie.
2. Nu vor beneficia de drepturile prevăzute la alin (1) salariații care vor cumula, în condițiile legii, pensia cu salariul.

 **ART. 18**

1. Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.
2. În cazul decesului salariatului, începând cu anul 2023, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a salariatului decedat.
3. Ajutorul prevăzut la alin (3) se acordă unui singur membru al familiei (soț / soție, fiu / fiică, părinte), în baza cererii scrise și a documentelor justificative.

***CAPITOLUL IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR***

 **ART. 19**

(1) Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi:**

1. la salarizare pentru munca depusă;
2. la repaus zilnic şi săptămânal;
3. la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
4. la egalitate de şanse şi de tratament:
5. la demnitate în muncă;
6. la securitate şi sănătate în muncă;
7. la acces la formarea profesională;
8. la informare şi consultare;
9. de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de

muncă;

1. la protecţie în caz de concediere;
2. la negociere colectivă şi individuală;
3. de a participa la acţiuni colective;
4. de a constitui sau de a adera la un sindicat;
5. să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul

muncii, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;

1. să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
2. să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fişa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
3. să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
4. să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;
5. să-i fie evaluate in mod obiectiv performanţele profesionale;
6. dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii.
7. alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele **obligaţii:**

1. de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
2. de a respecta disciplina muncii;
3. de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
4. de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu:
5. de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
6. de a respecta secretul de serviciu;
7. să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
8. să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
9. să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator, dacă aceasta este prevăzută în contractul individual de muncă;

(3) Obligațiile principale de mai sus se completează cu cele specific profesiei de auditor public extern, conform prevederilor art.17 din prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 20** **Obligațiile auditorilor publici externi**

1. Auditorii publici externi au obligația să îndeplinească cu profesionalism atribuțiile de serviciu în conformitate cu prevederile legale și reglementările specifice profesiei. De asemenea, auditorii au obligația să cunoască și să respecte principiile aplicabile conduitei profesionale, normele și standardele de conduită, precum și îndatoririle ce le revin conform Codului de conduită etică și profesională și ale Statutului auditorului public extern;
2. Auditorii publici externi sunt obligați să-și îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente, în limita competențelor și responsabilităților atribuite prin fișa postului și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției sau care pot aduce atingere onoarei, reputației și demnității personalului Curții de Conturi, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor;
3. Fiecare auditor public extern răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate și este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la șefii ierarhici și să rezolve în termenul stabilit lucrările repartizate de către aceștia, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire dispozițiile primite;
4. Auditorii publici externi cu funcție de conducere răspund pentru dispozițiile pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii;
5. Auditorii publici externi sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic;
6. Auditorii publici externi sunt obligați să respecte și să îndeplinească toate celelalte obligații profesionale prevăzute atât în Regulamentul de organizare și funcționare a Curții de Conturi, cât și în celelalte reglementări interne;
7. Auditorii publici externi au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Curții de Conturi, numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute;
8. Auditorii publici externi sunt obligați să respecte modul de întocmire, păstrare și circuitul documentelor care constituie secret de serviciu sau de stat, precum și confidențialitatea acestora, potrivit legii;
9. Auditorii publici externi au obligația să promoveze relații bazate pe responsabilitate, loialitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional în cadrul Curții de Conturi și să acționeze întotdeauna astfel încât să nu fie afectată imaginea și prestigiul Curții de Conturi. Auditorii publici externi trebuie să-și mențină independența față de orice influență politică în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu la entitățile supuse verificării, asigurând astfel respectarea principiului neutralității politice. În situația în care, în cadrul unor acțiuni de verificare la aceste entități, auditorii publici externi sunt supuși unor presiuni de natură politică, aceștia sunt obligați să-și înștiințeze, atât verbal cât și în scris, șefii ierarhici despre situația respectivă, potrivit art. 17 din Codul de conduită etică și profesională a personalului Curții de Conturi;
10. Auditorii publici externi sunt obligați să urmeze formele de perfecționare continuă a pregătirii profesionale la care au fost desemnați;
11. La numirea în funcție, precum și la încetarea raporturilor de muncă, auditorii publici externi sunt obligați să depună declarația de avere și declarația de interese, după caz, care se actualizează, potrivit legii;
12. Salariații încadrați în funcția de auditor public extern sunt obligați să cunoască și să respecte interdicțiile în exercitarea funcției, așa cum sunt prezentate la art. 43 din Statutul auditorului public extern in cadrul Curții de Conturi

 **ART. 21** Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi:**

* 1. să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii, în condițiile legii;
	2. să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;
	3. să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
	4. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
	5. să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară;
	6. să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale din unitate legal reprezentate;
	7. să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea SNAPER.

**Art. 22** **Obligațiile Angajatorului**

1. Angajatorul are următoarele obligații
2. să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
3. să respecte prevederile legale și normele interne cu privire la recrutarea, dezvoltarea carierei, evaluarea și promovarea salariaților instituției;
4. să asigure condiții tehnice şi organizatorice necesare realizării sarcinilor de serviciu distribuite salariaților;
5. să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă;
6. să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă sau serviciu şi din Contractul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
7. să inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu SNAPER în probleme susceptibile a afecta drepturile și interesele salariaților;
8. să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați şi aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
9. să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților, prin dosarul profesional, respectiv dosarul personal și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-şi putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
10. să prevadă în buget sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea şi formarea profesională;
11. să asigure respectarea normelor referitoarea la sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
12. să se consulte cu reprezentanţii sindicatului afiliat la federaţia sindicală semnatară a prezentului contract, în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
13. să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
14. să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
15. să informeze reprezentanţii sindicatului semnatar al prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
16. să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaţilor;
17. să se consulte, cu organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
18. să se consulte cu SNAPER în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;
19. să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau SNAPER.

(2) Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta și să procedeze la înlăturarea și sancționarea acestora, inclusiv prin sesizarea instituțiilor competente, indiferent de persoana care a generat astfel de fapte asupra auditorilor publici externi.

(3) Angajatorul are obligația, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

***CAPITOLUL V.***

***MĂSURI PRIVIND CONDIŢIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA,***

***SECURITATEA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ***

 **Art. 23 Obligațiile părților privind ameliorarea condițiilor de muncă**

1. Pârțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop menținerea și ameliorarea condițiilor de muncă.
2. Angajatorul are obligația, prin șefii ierarhic superiori, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Prin organigramă, va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare structură de specialitateîn parte și specialitatea necesară postului.
3. În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în așa fel încât acestea să poată fi duse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situațiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepții motivate temeinic.
4. În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, Angajatorul împreună cu Sindicatul, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii şi controlul asupra muncii efectuate, precum şi în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă.

 **5.1. Măsuri privind menținerea și îmbunătățirea condițiilor de Muncă,**

**Sănătate și Securitate în muncă**

**Art. 24 Principii de bază ce vizează condițiile de muncă**

(1) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, pârțile implicate vor tine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile prevăzute să vizeze ameliorarea condițiilor de muncă;

b) în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, Curtea de Conturi a României se consultă cu S.N.A.P.E.R. precum și cu Comitetul de sănătate și securitate în muncă constituit conform art.183, art. 184 şi art. 185 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) În vederea realizării obiectivelor prevăzute la aliniatul precedent, pârțile vor asigura respectarea măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/200 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 25 Evaluarea riscurilor**

(1) În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în articolul precedent, Angajatorul trebuie să dețină o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, care să fie disponibilă spre consultare în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe baza evaluării prevăzute la aliniatul precedent, Angajatorul întocmește planuri de prevenire și protecție, pentru care va depune diligențele necesare prevederii resurselor financiare necesare, în condițiile Legii nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 26 Comitetul de Sănătate şi Securitate în Muncă (CSSM)**

Activitatea de sănătate şi securitate la locul de muncă va fi coordonată de Comitetul de Sănătate şi Securitate în Muncă (CSSM), constituit conform art.183, art. 184 şi art. 185 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

**Art. 27 Măsuri privind securitatea și sănătatea în muncă**

1. Angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii şi mijloacelor necesare acesteia.
2. Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităţilor sau ale altor cazuri de forţă majoră, precum şi a situaţiilor în care este periclitată sănătatea sau viaţa unor persoane, fiecare angajat, indiferent de funcţia sau de postul pe care îl ocupă, are obligaţia de a participa la toate acţiunile programate în acest domeniu.
3. Părţile sunt de acord că nici o măsură de sănătate şi securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariați.
4. Angajatorul va asigura testarea şi perfecţionarea profesională a angajaţilor, cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă şi situații de urgență.
5. La angajarea unei persoane, aceasta va fi instruită şi testată efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune locul de muncă şi normele de sănătate şi securitate în muncă, pe care este obligat să le cunoască şi să le respecte în procesul muncii.
6. În cazurile în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate şi securitate în muncă, angajaţii vor fi instruiţi în prealabil conform condiţiilor prevăzute la alineatul precedent.
7. În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, Angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
8. amenajarea ergonomică a locului de muncă, astfel încât să se respecte întocmai prevederile art.2 şi art. 6 din H.G. nr. 866/1996 pentru actualizarea normativelor privind spaţiile cu destinaţia de birou sau pentru activităţi colective ori de deservire ce pot fi utilizate de ministere, alte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, de instituţiile publice din subordinea acestora, precum şi de prefecturi, coroborate cu prevederile art.7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
9. asigurarea condiţiilor de mediu (microclimat, iluminat, zgomot, etc.);
10. amenajarea anexelor sociale ale locului de muncă (băi, grupuri sanitare, etc.).
11. asiguraera protecției auditorului public extern împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, Curtea de Conturi a Romaniei prin reprezentanții săi va solicita în caz de necesitate sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.
12. Angajatorul este obligat să îl despăgubească pe auditorul public extern în situația în care acesta a suferit, din culpa instituției la care este angajat, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.
13. **Decontarea aparatele de corecție speciale** care vizează în mod specific corectarea și prevenirea dificultăților vizuale care au legătură cu o activitate ce implică un echipament cu monitor, precum și a oricăror dispozitive necesare bunei desfășurări a activității auditorilor publici externi și în legătură cu aceasta, conform prevederilor legale naționale și europene, **în cuantum de maxim 1.000 lei.**

**Art. 28** **Examinarea medicală a salariaților**

* 1. Angajatorul se obligă ca, cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a salariaților.
	2. La solicitarea prealabilă a Sindicatului, Angajatorul va comunica situațiile centralizate, numărul și stadiul efectuării examenelor medicale efectuate periodic și demersurile efectuate în legătură cu acestea.
	3. Angajatorul este obligat să respecte recomandările medicale înscrise în fișa de aptitudine în muncă sau în certificatul de decizie medicală emise de comisiile de expertiză medicale, după caz.
	4. În cazul recomandărilor medicale, Angajatorul va asigura mutarea salariaților pe alt post în funcție de posibilitățile unității, la cererea angajatului și cu aprobarea șefului unde va fi mutat.
	5. În funcție de recomandările formulate de medicul de medicina muncii, Curtea de Conturi a României prin reprezentanții săi asigură, la solicitarea auditorilor publici externi care beneficiază de astfel de recomandări, schimbarea temporară a locului de muncă sau, după caz, modificarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile legii.
	6. Totodată, în cazul recomandărilor medicale, Angajatorul nu va recurge la mutarea auditorilor publici externi, în baza mobilității pentru eficientizarea activității Curții de Conturi și în interesul personalului acesteia, în altă structură teritorială fără acordul persoanei în cauză.

**Art. 29** **Răspunderea civilă în cazul accidentelor de muncă**

În cazul unor accidente de muncă și boli profesionale suferite de auditori publici externi aflați în raporturi de serviciu cu Curtea de Conturi a României, în situația în care se face dovada unor prejudicii care nu sunt acoperite prin prevederile Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, republicată, în mod subsidiar și complementar, intră în funcțiune răspunderea civilă, potrivit dreptului comun.

 **ART. 30**

1. În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:
2. să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
3. înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul - verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.
4. În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe si sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatelor din unitate, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiei de sănătate publică apariţia acestor boli.
5. Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, în funcție de disponibilitate și în condițiile legii cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea sindicatelor din unitate, conform prevederilor legale.
6. Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

**Art. 31 Stabilitatea la locul de muncă**

* 1. Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.
	2. Stabilitatea auditorilor publici externi publici la locul de muncă este garantată în condițiile și potrivit actelor normative care guvernează raporturile de serviciu.
	3. Auditorul public extern delegat sau detașat beneficiază de drepturile stabilite conform prevederilor legale.
	4. Auditorul public extern aflat în delegare beneficiază de compensare cu timp liber corespunzător a orelor lucrate peste durata normală a timpului de lucru și a orelor lucrate în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru. Acestea se acordă pe bază de solicitare scrisă și aprobare a conducerii structurii teritoriale din care face parte.
	5. Auditorul public extern poate refuza delegarea sau detașarea dacă se află în una dintre următoarele situații:
	+ graviditate;
	+ își crește singur copilul minor;
	+ starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată delegarea sau detașarea;
	+ este singurul întreținător al familiei;
	+ măsura presupune desfășurarea activității într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare;
	+ alte motive personale temeinice.

**Art. 32 Obligațiile părților privind asigurarea condițiilor optime de muncă**

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

(2) Pentru protecția şi securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul, prin intermediul compartimentelor de specialitate şi a tuturor directorilor de structuri teritoriale, are obligaţia de a asigura:

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

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

c) verificarea periodică și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, a instalațiilor sanitare, a instalațiilor de climatizare etc, precum şi curăţarea acestora în scopul evitării accidentelor;

d) în cazul în care instalațiile de climatizare ale unității nu asigură confortul termic necesar bunei desfășurări a procesului de muncă, Curtea de Conturi a României se obligă să depună toate diligențele necesare pentru soluționarea acestei probleme.

e) asigurarea apei minerale sau a apei plate pe toată perioada anului calendaristic;

f) asigurarea serviciului de medicina muncii în mod gratuit din partea unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcţionare sunt suportate de la bugetul instituției.

 (3) Salariații au următoarele obligații:

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

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

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

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

 **5.2. Măsuri de Protecție Socială**

**Art. 33 Măsuri de protecție socială a salariaților**

(1) Încetarea raportului de muncă are loc în condițiile legii. Este interzisă concedierea, desfacerea contractului individual de muncă a salariaților contractuali din inițiativa angajatorului, în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau în incapacitate temporară de muncă.

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

* + metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi disponibilizați;
	+ criteriile ce urmează a fi avute în vedere la disponibilizare;
	+ atenuarea consecințelor prin recurgerea la măsuri compensatorii și sociale care să vizeze, printre altele, plăti compensatorii, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(3) În caz de deces al salariatului, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a salariatului decedat, în condițiile legii și/sau persoana care a suportat cheltuielile ocazionate de deces, primește echivalentului salariului de bază din ultima lună de activitate a salariatului decedat, în maxim 30 de zile de la comunicarea solicitării, în condițiile legii.

(4) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina Curții de Conturi a României în termen de 3 luni de la data decesului, Angajatorul va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș.

**5.3. Munca și Protecția Femeilor**

 **Art. 34 Munca și Protecția femeilor**

* 1. Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.
	2. La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.
	3. Încadrarea pe post, promovarea şi salariul vor fi stabilite în funcţie de pregătire şi competenţă.
	4. Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități decât localitatea unde își are adresa structura teritorială unde sunt angajate, fără acordul lor scris.
	5. Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități în afara localității unde își are adresa structura teritorială unde sunt angajate, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.
	6. În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de șase sau patru ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.
	7. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.
	8. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului va fi făcută pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar.
	9. Angajatorul împreună cu conducerea SNAPER, hotărăşte programul sărbătoririi zilei de 8 Martie, ‚,Ziua Femeii”.
	10. Femeile, salariate ale instituției, beneficiată de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

**5.4 Măsuri privind protecția salariaților împotriva hărțuirii la locul de muncă**

**Art. 35 Principiul egalității de tratament**

1. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații Curții de Conturi.
2. Orice salariat care prestează o munca beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității si a conștiinței sale, fără nicio discriminare;
3. Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

**Art. 36 Drepturile salariaților Curții de Conturi prin prisma Codului muncii**

În conformitate cu prevederile Codului muncii, Salariatul are, în principal, următoarele drepturi**:**

* 1. dreptul la **egalitate de șanse și de tratament**;
	2. dreptul la **demnitate în munca**;
	3. dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea condițiilor și a mediului de muncă;
	4. dreptul de a **constitui sau de a adera la un sindicat**;
	5. dreptul la concediu de odihnă anual plătit, ce nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări;
	6. alte drepturi prevăzute de lege sau în prezentul Contract.

**Art. 37 Discriminarea la locul de muncă**

1. În conformitate cu prevederile O.G. nr. 137/2000(Rep.) ”*privind prevenirea si sancționarea tuturor formelor de discriminare”*, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului și a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.
2. Dispozitia de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevazute la alin. (1) este considerata discriminare in intelesul prezentei ordonante.
3. Sunt discriminatorii, în aceiași măsură și prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate si necesare.

**Art. 38 Hărțuirea morală la locul de muncă**

**(1)** În conformitate cu prevederile Legii nr. 167/2020 ”*pentru modificarea și completarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*” c**onstituie hărțuire morală la locul de muncă** și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat/membru al Curții de Conturi care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(2) **Constituie hărțuire morală** la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

**Art. 39 Sancționarea discriminării și hărțuirii la locul de muncă**

* + 1. Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială sau apartenență ori activitate sindicală.
		2. Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
		3. Persoanele care se consideră hărțuite sau discriminate la locul de muncă se pot adresa conducerii sindicatului, Angajatorului sau direct instanțelor de judecată;
		4. Sindicatul va sprijini pe oricare membru de sindicat supus discriminării sau hărțuirii la locul de muncă prin consiliere psihologică și juridică.
		5. Fiecare membru de sindicat are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, în orice conflict ce apare în desfăşurarea relaţiilor de muncă.
		6. Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Codului etic și Statutului auditorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

***CAPITOLUL VI***

***ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ŞI***

***ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ***

 **Art. 40 Angajarea și încadrarea personalului**

 (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

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

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

**Art. 41** Modificarea şi încetarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile din Codul muncii și ale Statutului auditorului public extern din cadrul Curții de Conturi.

**Art. 42 Recrutarea, selecția și numirea în funcție**

(1) Recrutarea și selecția salariaților, numirea în funcţii de execuţie şi în funcţii de conducere, evaluarea, promovarea şi avansarea lor, vor fi făcute în conformitate cu prevederile Codului muncii, republicată, precum şi cu alte acte normative în vigoare.

(3) Promovarea temporară pe funcții de conducere se face în urma unui interviu ce se va desfășura ca urmare a unui proceduri stabilite de către Plenul Curții de Conturi. Criteriile ce vor sta la baza evaluării personalului cu funcții de execuție care dorește să participe la interviul pentru a ocupa o funcție de conducere temporar vacantă, până la organizarea concursului, vor fi aprobate prin Hotărâre de Plen.

***CAPITOLUL VII***

***EVALUAREA PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE***

**Art. 43 Declarația de la Lima**

1. Declarația INTOSAI de la Lima (ISSAI 1) recunoaște că o instituție supremă de audit (ISA) eficientă depinde de capacitatea sa de a recruta, de a păstra și de a desfășura în mod eficient un personal cu înaltă calificare, muncitor și motivat.
2. O parte esențială a gestionării unei instituții supreme de audit (ISA) moderne constă în a se asigura că organizația este capabilă să atragă, să păstreze și să motiveze un număr adecvat de angajați, cu competențele și experiența corespunzătoare.
3. Scopul evaluării performanțelor profesionale este de a ajuta la identificarea oportunităților de dezvoltare și de creștere profesională pentru membrii Curții de Conturi, să motiveze și să încurajeze personalul să aibă performanțe bune și, în cazul în care performanțele acestuia nu corespund așteptărilor, se asigură că se iau măsurile corespunzătoare.

**Art. 44 Evaluarea performanțelor individuale**

(1) Evaluarea performanţelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanţă stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către şeful ierarhic superior, în condiţiile legii.

(4) La acordarea notei finale, pentru fiecare misiune evaluată, evaluatorul va putea solicita un punct de vedere, cu privire la modul în care persoana evaluată și-a îndeplinit atribuțiile în cadrul echipei, șefului de echipă desemnat. Punctul de vedere motivat va fi consemnat într-o notă ce va fi anexată raportului de evaluare.

(5) Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanţă, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor şi stabilire a calificativului

(6) Stabilirea obiectivelor individuale şi a indicatorilor de performanţă trebuie să aibă în vedere corelarea cu atribuţiile şi obiectivele Curții de Conturi.

(7) În cadrul procesului de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale auditorilor publici externi se stabilesc cerinţele de formare profesională a acestora.

**Art. 45** **Rezultatul evaluării**

1. Rezultatul evaluării performanţelor profesionale individuale, precum şi unele concluzii, sunt aduse la cunoştinţa salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligaţia de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator şi evaluat există diferenţe de opinie pe care evaluatorul nu şi le însuşeşte).
2. Calificativul acordat (de către evaluator) poate fi modificat conform deciziei conducătorului ierarhic superior, atunci când diferenţele de opinie dintre evaluator şi evaluat nu au putut fi soluţionate de comun acord şi, în acest caz, rezultatul evaluării i se aduce la cunoştinţă atât evaluatorului cât şi evaluatului.
3. Calificativele obţinute în procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici sunt avute în vedere la:

a) promovarea într-o funcţie superioară;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanţelor profesionale individuale, pentru auditorii publici externi care au obţinut calificativul „satisfăcător“;

(4) La acordarea calificativelor se va ține cont în mod distinct de complexitatea misiunii desfășurate, rezultatele obținute în sensul abordării unor aspecte cu caracter de noutate sau de interes deosebit precum și de cazul în care persoana evaluată a avut calitatea de șef al echipei de audit.

(5) Serviciul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale.

 **Art. 46 Contestarea calificativelor**

***CAPITOLUL VIII***

***FORMAREA ŞI PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ***

**Art. 47**  (1) Părţile înţeleg următorii termeni:

a) Formare profesională - orice proces de instruire prin care un salariat dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată in condiţiile prevăzute de Legea învăţământului, în vederea îmbunătăţirii calităţii activităţilor profesionale individuale specifice. Aceasta poate fi continuă sau specializată.

b) Perfecţionare profesională - orice procedură prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităţii lor, în vederea creşterii calităţii rezultatelor obţinute în exercitarea atribuţiilor specifice.

c) Program de formare sau perfecţionare – ansamblul activitaţilor desfăşurate de un furnizor de formare profesională, finalizate cu certificat de participare sau diplomă de absovire.

(2) Programele de formare şi perfecţionare preofesională organizate de către furnizorii de formare profesională pot fi desfăşurate cu participarea directă a beneficiarilor, la sediul furnizorului, la sediul angajatorului sau în alte locaţii, inclusiv prin intermediul mijloacelor tehnice.

(3) Formarea profesională şi perfecţionarea profesională cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, lucru în echipă, comunicare, calităţi de lider, inclusiv pentru liderii de sindicat, convenite între sindicat şi angajator.

**Art. 48** Planul de Formare profesională

(1) Planul privind formarea profesională, la nivelul Curții de Conturi este adoptat cu consultarea SNAPER, este avizat de către Comisia paritară din cadrul unitătii, şi va lua în considerare:

a) identificarea domeniilor pentru care este necesară formarea sau perfecţionarea profesională şi a căilor de realizare;

1. în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecţionare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentaţii sindicatului, ramânând la aprecirea angajatorului dacă şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

 (2) Planul anual de formare profesională va fi adus la cunoştinţa salariaţilor în termen de 5 zile de la adoptare, prin afişare şi internet.

(3) Valoarea sumelor necesare desfăşurării programelor de formare profesională, prevăzute în planul anual, va fi cuprinsă în bugetul de venituri şi cheltuieli şi va fi negociată cu sindicatul înainte cu 30 de zile de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli.

**Art. 49 Perioada de perfecționare profesională**

(1) Salariaţii au dreptul şi obligaţia de a-şi îmbunătăţi în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecţionare profesională. De asemenea, ei au dreptul, dar şi obligaţia, de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care îşi desfăoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor şi programelor organizate de instituţiile abilitate şi de a propune în mod justificat Angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(2) Pe perioada în care salariaţii urmează forme de perfecţionare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situaţia în care acestea sunt:

 a) organizate la iniţiativa ori în interesul autorităţii sau instituţiei publice;

 b) urmate la iniţiativa salariatului, cu acordul conducătorului autorităţii sau instituţiei publice, în condiţiile legii.

(3) Sunt considerate cursuri de perfecţionare profesională în interesul instituţiei specializările postuniversitare, în specialitatea administraţie publice sau pe profilul specializării funcţiei angajatului, precum şi orice curs organizat de instituţii specializate şi agreate de angajator dacă sunt pe specialităţile menţionate mai sus, când se impune.

(4) Angajatorul va asigura prevederea în bugetul local şi va suporta cheltuielile cu perfecţionarea şi specializarea profesională a fiecărui salariat, prin asigurarea participării acestora la cursuri de perfecţionare profesională şi specializare a căror durată cumulată pe parcursul unui an calendaristic trebuie să fie de 3-7 zile.

(5) Suportarea costurilor de către angajator a programelor şi formelor de perfecţionare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este condiţionată de semnarea, de către salariatul beneficiar, al unui angajament prin care se obligă că va lucra în cadrul instituţiei, cel puţin 3 ani de la terminarea programului, în caz contrar va restitui contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecţionare, precum şi după caz, a drepturilor salariale primite pe perioada perfecţionării, calculate în condiţiile legii, proporţional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului; obligaţia restituirii nu se aplică în situaţia în care raportul de serviciu încetează din motive neimputabile salariatului.

**Art. 50** **Participarea la cursurile și seminariile internaționale**

(1) Selectarea salariaţilor pentru participarea la cursurile, seminariile, simpozioanele, conferinţele şi alte asemenea manifestari de specialitate, care se desfasoară în străinătate, va fi făcută de către Plenul Curții de Conturi prin consultarea sindicatului.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea salariaţilor de a participa la manifestari prevăzute la alin. (1) sunt: tematica manifestarii, atribuţiile specifice ale salariatului propus, relevanţa tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obtinute, rotația auditorilor publici externi participanți.

***CAPITOLUL IX***

***RĂSPUNDEREA JURIDICĂ***

 **Art. 51** **Informarea salariaților**

1. Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conţinutul Regulamentului de organizare şi funcţionare a Curții de Conturi, a Statutului auditorului, a Codului de conduită etică, precum şi a tuturor Hotătârilor de Plen prin afişare pe portalul intern al instituției ”Salvat@r”
2. Conducerea Curții de Conturi este obligată să aducă la cunoțtința auditorilor publici externi toate Hotările de Plen adoptate de aceștia, prin publicarea acestora pe ”Salvat@r”, inclusiv a Anexelor la Hotărâri.

**Art. 52** **Răspunderea auditorilor publici externi**

(1) Încălcarea cu vinovăţie de către auditorii publici externi a îndatoririlor corespunzătoare funcţiei pe care o deţin şi a normelor de conduită etică și profesională prevăzute de lege, de Statutul auditorului și de Codul Etic constituie abatere disciplinară şi atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Regulile concrete privind disciplina muncii, abaterile disciplinare, sancţiunile disciplinare precum şi regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Statutul auditorului și în Codul Etic.

(3) La nivelul Curții de Conturi funcționează un Comitet de Etică, al cărui regulament de organizare și funcționare se aprobă prin Hotărâre de către Plenul Curții de Conturi. Cel puțin jumătate din membrii Comitetului de Etică vor fi desemnați de către SNAPER.

(4) Pentru comiterea unor abateri grave de către salariat, angajatorul poate dispune concedierea pe motive care ţin de persoana salariatului sau desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(5) Înainte de a dispune măsurile de sancţionare, se va efectua cercetarea disciplinară prealabilă, conform legii.

(4) Comisia de cercetare disciplinară prealabilă va fi nominalizată de către Președintele Curții de Conturi cu avizul SNAPER, un membru din cadrul acestei comisii fiind nominalizat de către sindicatul semnatatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.

***CAPITOLUL X***

***MĂSURI CU PRIVIRE LA SINDICAT ŞI LA PROTECŢIA CELOR ALEŞI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATULUI***

 **Art. 53** **Măsuri cu privire la organele de conducere ale SNAPER**

1. Membrii Biroului Executiv al SNAPER au dreptul la 2 zile lucrătoare pe lună, pentru activităţi sindicale organizate de Sindicat sau de către organizaţiile sindicale la care acesta este afiliat.
2. În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea lui, membrilor aleşi în organele de conducere ale SNAPER nu li se poate modifica sau nu le poate înceta contractul individual de muncă, pentru motive neimputabile lor, decât cu consimţământul scris al lor ori al organului de conducere sindical în care au fost aleşi. Componenţa organului de conducere al SNAPER şi orice modificare a acesteia va fi adusă la cunoştinţa Angajatorului, conform art. 10 din Legea nr. 62/2011.
3. Membrii aleși în organele de conducere ale SNAPER nu vor fi obstrucţionaţi, şicanaţi, ameninţaţi pentru acţiunile şi poziţiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfăşoară sau în legătură cu aceasta.
4. La solicitarea preşedintelui de sindicat sau a înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleşi în organele de conducere ale SNAPER au acces imediat sau cu prioritate la conducerea instituţiei, pentru probleme privind activitatea sindicală.
5. Membrii aleşi în structurile de conducere ale sindicatului, care vor fi scoşi din procesul de muncă pentru activităţi sindicale, pentru o perioadă mai mare de 5 zile, îşi vor păstra toate drepturile salariale, inclusiv sporul de conducere corespunzător funcţiei deţinute anterior şi vor beneficia de toate drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă, după reluarea activităţii, conform art. 35 din Legea nr. 62/2011.
6. După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituţia este obligată să asigure acestuia funcţia deţinută anterior sau una echivalentă, cu acordul celui vizat. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în muncă şi în specialitatea studiilor necesare exercitării funcţiei.

**Art. 54** **Alte mențiuni**

1. Angajatorul are obligaţia să pună la dispoziţia conducerii Sindicatului „SNAPER” pentru documentare şi analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancţiuni, promovări, execuţia bugetară la anumite perioade, obiectivele instituţiei etc. De asemenea, Angajatorul va comunica, la solicitarea SNAPER, modul de folosire a fondurilor destinate menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, sănătăţii şi securităţii în muncă, protecţiei sociale ori perfecţionării profesionale.
2. Preşedintele de sindicat sau înlocuitorul de drept al acestuia va participa la şedinţele de Plen ale Curții de Conturi în calitate de invitat.
3. Iniţierea unor proiecte de acte administrative cu privire la adoptarea unor măsuri organizatorice la nivelul instituţiei, inclusiv cele referitoare la acordarea drepturilor băneşti ale salariaţilor, se va face cu consultarea SNAPER, în condiţiile legii.
4. SNAPER îşi va desemna reprezentanţii în comisiile de concurs şi în comisiile de soluţionare a contestaţiilor, în condiţiile legii.
5. SNAPER are dreptul să se întrunească în şedinţe şi să organizeze manifestări culturale în sălile de şedinţe ale instituţiei, în mod gratuit.
6. SNAPER poate organiza întâlniri la nivelul organizaţiei sindicale în cursul programului de lucru, dar şi în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul de lucru nu poate fi mai mare de două ore lunar.
7. Angajatorul împreună cu conducerea SNAPER hotărăşte programul sărbătoririi auditorului

public extern la data de 09 septembrie a fiecărui an.

1. Solicitarea organizaţiei sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se aduce la cunoştinţa Angajatorului, cu 3 zile înainte.

***CAPITOLUL XI***

***DISPOZIŢII FINALE***

**Art. 55 Dispoziții finale**

1. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului individual de munca.
2. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă vor fi incluse în bugetul de venituri şi cheltuieli al Curții de Conturi.
3. Acolo unde se precizează că anumite drepturi sunt acordate conform legii, se face referire la legislaţia aflată în vigoare în momentul acordării acestora.
4. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București şi produce efecte pentru toţi salariaţii Angajatorului semnatar, cu contract individual de muncă indiferent de data angajării sau de afilierea la sindicat sau natura raporturilor juridice existente între Angajator şi salariat.
5. Cotizaţia plătită de către salariaţii instituţiei care şi-au declarat adeziunea scrisă la Sindicatul”SNAPER” va fi reţinută pe statul de plată şi virată în contul nr. **RO64RNCB0092167722820001** deschis la BCR. Cuantumul cotizaţiei este cel stabilit ȋn mod statutar şi pentru care salariatul şi-a dat acordul scris să i se reţină.
6. Contribuţia, astfel reţinută, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, în condiţiile legii.
7. Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare
8. Prevederile prezentului contract sunt aplicabile și celorlalți salariați angajați în baza unui contract de muncă, în condițiile legii, în funcție de specificul postului pe care aceștia îl ocupă în cadrul Curții de Conturi a României.

 **Prezentul Contract colectiv a fost a încheiat azi, ............................ în 3 (trei) exemplare.**

CURTEA DE CONTURI A ROMÂNIEI SINDICATUL NAȚIONAL AL AUDITORILOR

 PUBLICI EXTERNI DIN ROMÂNIA

 **Mihai BUSUIOC**

 Președintele