

# CONSILIUL LOCAL GALAȚI

---

## ***HOTĂRÂREA nr.652*** ***din 5 12 2006***

*privind aprobarea Contractului colectiv de muncă cadru - încheiat între directorii instituțiilor publice aflate sub autoritatea Consiliului Local Galați și reprezentantul sindicatului acestor instituții*

*Consiliul local al municipiului Galați*

*Inițiator:Primarul municipiului Galați*

*Având în vedere expunerea de motive a inițiatorului;*

*Având în vedere raportul de specialitate nr.115 314/5 12 2006;*

*Având în vedere raportul comisiei de buget finanțe, administrarea domeniului public și privat al municipiului;*

*Având în vedere prevederile art.236 din Codul muncii aprobat prin Legea nr.53/2003, (actualizata pana la data de 18 septembrie 2006\*);*

*Având în vedere prevederile art.38, alin.2, lit."a" din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, cu modificările și completările ulterioare;*

*În temeiul art. 46, alin. 1 din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, cu modificările și completările ulterioare;*

## ***HOTĂRĂȘTE***

# CONSILIUL LOCAL GALAȚI

---

**Art.1** – Se aprobă Contractul colectiv de muncă cadru - încheiat între:

- Director: Melinte Florin- în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Teatrului Muzical „Nae Leonard” Galați: Budescu Rița.
- Director: Stancu Stelian- în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Teatrului de Păpuși „Gulliver” Galați: Sisu Eduard.
- Director: Lărgeanu Sandu- în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Căminului pentru persoane vârstnice „Sfântul Ștefan cel Mare și Sfânt” Galați: Ghimpu Natalia.
- Director: Filoti Mihaela- în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Centrului Medico-Social Galați: Balmuș Angela.
- Director: Vlad Vasiliu- în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Teatrului Dramatic „Fani Tardini” Galați: Velicu Gabriel.
- Director: Lăzărescu Liliana- în calitate de angajator și reprezentantul salariaților Unității Medico-Sociale Pechea: Drăgaica Valentina .
- Director Tătaru Ion- în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Poliției Comunitare Galați: Istrate Cornel Dumitru.
- Director Croitoru Sterica – în calitate de angajator și reprezentantul salariaților Cantinei de Ajutor Social Galati : Cristea Mariana.
- Director Chiculita Ovidiu – în calitate de angajator și reprezentantul Sindicatului Centrului de Locuințe și Sprijin pentru Tineret Galati: Gheorghe Elena.
- Director Subasu Adrian – în calitate de angajator și reprezentantul salariaților Căminului de Pensionari Galati : Macovei Ion,  
prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

**Art.2-** Primarul municipiului Galați se împuternicește cu ducerea la îndeplinire a prevederilor acestei hotărâri.

# CONSILIUL LOCAL GALAȚI

---

*Art.3– Secretarul municipiului Galați va asigura transmiterea și publicitatea prezentei hotărâri.*

*Președinte de ședință  
Gogoncea Gabriel Camel*

*Contrasemnează  
Secretarul municipiului Galați  
Grigore Matei*

*HOTĂRÂREA ÎNTRUNEȘTE CONDIȚIILE DE LEGALITATE*

*SECRETAR*

*Grigore Matei*

## **OBIECTIVUL CONTRACTULUI**

*Prezentul contract de munca are ca scop promovarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor, desfasurarea corespunzatoare a activitatilor institutiei eliminarea conflictelor de munca sau preantampinarea grevelor.*

**Art.1.** - *Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in stabilirea contractului colectiv de munca la nivel de institutie.*

**Art.2.** (1) *Contractul colectiv de munca se incheie pe durata de 1 an.*

2) *Daca nici una dintre parti nu denunta contractul de munca cu 30 zile inainte de expirarea perioadei pentru care a fost incheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste pana la incheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.*

**Art.3.** (1) *Clauzele pot fi modificate pe parcursul executiei contractului in conditiile legii, ori de cate ori partile convin acest lucru.*

(2) *Cererea de modificare se aduce la cunostinta in scris celeilalte parti cu cel putin 30 zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierilor.*

*Modificarile aduse produc efect de la data stabilita de parti , iar suspendarea sau incetarea contractului de munca au loc potrivit legii.*

**Art.4** *In situatia in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de munca, intervin reglementari mai favorabile salariatilor, acestea vor completa de drept Contractul colectiv de munca.*

### **Timpul de munca si repaus**

**Art.5** *Durata normala a timpului de munca este de 8 ore/zi, respectiv de 40ore pe saptamana pentru salariatii angajati cu norma intreaga.*

**Art.6.** *La locul de munca unde nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a lucrului in ture.*

**Art.7** (1) *Orele prestate cu aprobarea scrisa a angajatorului peste programul de lucru stabilit in institutie ,sunt ore suplimentare.*

(2) *Salariatii pot fi chemati sa prezteze ore suplimentare, fara a depasi 360 ore anual.*

(3) *La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara peste limita stabilita, in caz de forta majora sau pentru alte lucrari urgente de prevenire a producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident. Munca suplimentara se poate compensa prin ore libere platite sau poate fi platita prin adaugarea unui spor la salariu, corespunzator duratei acesteia. Sporul la salariu este de 75% pentru primele 2 ore lucrate dupa program, si 100% pentru zilele de repaus, zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza .*

**Art.8** *In toate cazurile in care se dovedeste ca este posibil, angajatorul si reprezentanti salariatilor vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru si modalitati de aplicare a acestuia.*

### ***Munca in timpul noptii***

**Art.9.** *(1) Se considera munca prestata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00 – 6.00, cu posibilitatea abaterii, in cazuri justificate, cu o ora in minus fata de aceste limite.*

*(2) Munca prestata in timpul noptii se plateste cu un spor de 25% din salariul convenit pentru perioada lucrata noaptea, daca timpul astfel lucrat depaseste 3 ore din programul normal de lucru. Salariatii pot beneficia fie de spor, fie de reducerea timpului de lucru cu o ora, fara a afecta scaderea salariului de baza.*

### ***ZILELE DE SARBATOARE LEGALA***

**Art.10.** *Se considera sarbatori legale si sunt zile de repaus urmatoarele :*

- Anul Nou        2 zile (1 si 2 ianuarie)
- Prima si a doua zi de Pasti
- Ziua Internationala a Muncii (1 mai)
- Ziua Nationala a Romaniei( 1 decembrie)
- Prima si a doua zi de Craciun (25 si 26 Decembrie)
- Zilele pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora..

**Art.11.** *Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.*

**Art.12.** *Pentru persoanele care se afla in concediu de odihna, zilele in cauza nu se iau in calculul concediului de odihna.*

**Art.13.** *Pentru acordarea unor zile libere din ajunul sarbatorilor, de comun acord se poate hotara recuperarea unor zile lucratoare , in zilele de sambata sau duminica premergatoare sarbatorilor, munca respectiva nefiind considerata munca suplimentara.*

### ***Concediul de odihna si zile libere platite***

**Art.14.** *Salariatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit in conditiile legii.*

**Art.15.** *Concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, dupa cum urmeaza:*

- 21 zile lucratoare - vechime pana la 10 ani
- 25 zile lucratoare - vechime peste 10 ani

**Art.16.** *Concediul de odihna poate fi efectuat in mai multe transe , din care una este de minim 15 zile.*

**Art.17.** *Concediul de odihna poate fi intrerupt sau reprogramat in conditiile legii.*

**Art.18.** *Salariatul poate fi rechemat in scris, din concediu de odihna, in conditiile legii.*

**Art.19.** *In cazul in care ambii soti lucreaza in sistem, acestia au dreptul la programarea concediului de odihna in aceiasi perioada.*

**Art.20.** *Salariatii au dreptul la zile libere platite pentru evenimente familiale deosebite :*

- *casatoria salariatului – 5 zile lucratoare*
- *casatoria copilului salariatului – 3 zile lucratoare*
- *nastere copilului - 3 zile lucratoare.*

**Art.21.** *In caz de deces al sotului/ sotiei sau a unei rude pana la gradul al II lea salariatul beneficiaza de 3 zile lucratoare libere platite.*

**Art.22.** *Salariatii beneficiaza de concediu de studii in conditiile prevederilor Codului Muncii.*

### **Concediul fara plata**

**Art.23.** *Intr-un an calendaristic salariatii pot beneficia de concediu fara plata pana la 90 zile lucratoare, la cererea motivata si cu aprobarea prealabila a conducatorului unitatii, si cu avizul ( sefilor de compartimente in care isi desfasoara activitate.*

### **Invoiri**

**Art.24.** *La cererea salariatului se acorda ore de invoire, pana la o zi , fara plata sau cu posibilitatea de recuperare, in urmatoarele situatii:*

- *efectuarea unor analize sau tratamente medicale*
- *citatii in fata organelor de cercetare penala sau la instantele judecatoresti.*
- *alte situatii cand salariatul solicita si activitatea institutiei permite acest lucru.*

### **Salarizare, drepturi, facilitati, indemnizatii, sporuri**

**Art.25.** *Pentru munca prestata, salariatii au dreptul la un salariu si indemnizatii in lei, corespunzator gradului sau functiei pe care o ocupa, in conformitate cu legislatia in vigoare.*

*Art.26. La salariul stabilit se aplica toate indexarile si compensarile stabilite prin lege.*

*Art.27. Salariatii cu functii de conducere beneficiaza de indemnizatii de conducere, conform legii.*

*Art.28. Salariatii beneficiaza de spor de vechime ,in functie de vechimea in munca dupa cum urmeaza:*

- de la 3 la 5 ani - 5%*
- de la 5 la 10 ani - 10%*
- de la 10 la 15 ani 15%*
- de la 15 la 20 ani 20%*
- peste 20 ani 25%*

*Art.29. Pe langa sporurile de baza , salariatii pot beneficia si de alte sporuri, dupa cum urmeaza :*

*(1) Un spor de 25% pentru orele lucrate in timpul noptii stabilite conf. Codului Muncii.*

*(2) Spor pentru orele suplimentare ,prestare de personalul de conducere si de executie peste durata normala a timpului de lucru,precum si in zilele de repaus si sarbatori legale ( in cazul cand nu se pot compensa cu timp liber corespunzator)*

*(3) Spor de pana la 10% din salariul de baza, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective, pentru conditii vatamatoare (calculator) determinat prin “ Buletin de determinare prin expertizare a locurilor de munca nr. 88 / 2.12.2003 emis de ITM si Dir. Judetean de Sanatate Publica.*

*Art.30. Conform legislatiei in vigoare si a bugetului se va asigura participarea la cursuri de perfectionare a pregatirii profesionale.*

### ***Obligatiile partilor***

*Art.31. Salariatii sunt obligati sa-si indeplineasca cu corectitudine si in mod constiincios indatoririle de serviciu prevazute de legi si regulamente si sa se abtina de la orice fapte care ar putea sa aduca prejudicii institutiei.*

*Art.32. Salariatii au obligatia ca in cadrul serviciului sa dea dovada de rezerva in manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie sa influenteze in nici un mod impartialitatea lor in exercitarea atributiilor ce le revin.*

## **Obligatiile angajatorului**

**Art.33.** Angajatorul are in principal urmatoarele obligatii :

- Sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca, si a elementelor ce privesc relatiile de munca .
- Sa asigure conditiile tehnice si organizatorice necesare indeplinirii atributiilor de serviciu.
- Sa propuna in proiectele de buget ( inclusiv in rectificările de buget , sumele necesare respectarii contractului colectiv de munca.
- Sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege ,din CIM si din Contractul colectiv de munca.
- Sa retina si sa vireze contributia si impozitele datorate de salariati si cele aflate in sarcina institutiei, conform legii.
- Sa asigure conditii de munca specifice, conform legii, pentru femeile gravide si pentru cele care alapteaza.

## **Conditii de munca,protectia muncii si protectia sociala**

**Art.34.** Partile se obliga sa depuna efortul necesar pentru institutionalizarea unui sistem organizat, avand drept scop ameliorarea conditiilor de munca.

**Art.35.** Angajatorul are obligatia, prin personalul de conducere, sa asigure o organizare rationala a activitatii in functie de specific si atributii.

**Art.36.** In functie de numarul de personal stabilit si de structura acestuia, angajatorul are obligatia sa asigure dotarile mobilier,birotica,aparatura si conditiile necesare pentru buna desfasurare a activitatii, in limita fondurilor alocate.

## **Protectia Muncii**

**Art.37.** Prevederile legale in materie de protectia muncii si PSI sunt opozabile angajatorului si salariatilor.

**Art.38.** Angajatorul are obligatia, conform normelor de protectia muncii in vigoare, sa asigure prin bugetul local sumele necesare pentru conditii optime de munca,dotari si echipamente de protectia muncii.

**Art.39.** Pentru protectia si securitatea salariatilor in procesul muncii, angajatorul are obligatia de a asigura urmatoarele:

- efectuarea instructajelor de protectie si securitate a muncii la angajare, cat si la schimbarea locului de munca.
- Verificarea periodica a instalatiilor electrice, de incalzire si a aparatelor de birou.



- Asigurarea echipamentului de protectie a muncii, atat pentru sezonul rece cat si pentru perioada de vara.

- Salariatii beneficiaza gratuit de serviciile medicale ale medicului de medicina muncii si de toate drepturile prevazute in normele generale si speciale de protectia muncii, conform legii.

**Art.40** Salariatii au urmatoarele obligatii:

- sa cunoasca si sa respecte regulile si instructiunile de protectia muncii, specifice activitatii prestate.

- Sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, astfel incat sa nu se expuna la pericol de accidentare sau sa deranjeze activitatea colegilor.

- Sa utilizeze mijloace de protectia muncii

- Sa anunte administratorul cand observa defectiuni la instalatia electrica.

- Sa utilizeze locurile speciale pentru fumat, amenajate in incinta institutiei.

**Art.41.** Angajatorul va proceda la schimbarea locului de munca, pe o perioada limitata sau nelimitata de timp, salariatilor afectati de boala sau accident, la recomandarea expresa a medicului, in functie de posibilitatile institutiei, si conform legislatiei in vigoare.

**Art.42.** Salariatii si membrii familiei, beneficiaza de bilete de odihna si tratament in statiunile balneoclimaterice si turistice, prin sindicat contra cost .

**Art43** In cazul unor decese in familia salariatului( sot, sotie) acesta poate beneficia de o indemnizatie de inmormantare egala cu un salariu de baza aferent lunii producerii evenimentului.

**Art 44** In vederea obtinerii unui randament cat mai ridicat la locul de munca, angajatorul ,in functie de prevederile bugetare poate asigura in fiecare zi lucratoare , pentru fiecare salariat prezent , o masa calda servita in incinta institutiei, in cuantumul aprobat prin Hotarare de Guvern pentru tichetele de masa , in masura in care aceasta obligatie nu va putea fi indeplinita in natura , angajatorul va plati fiecarui angajat pentru fiecare zi lucrata in cursul lunii anterioare suma neta suportata din cheltuelile materiale. Contravaloarea mesei calde asigurate pentru fiecare zi lucratoare tuturor salariatilor, va fi indexata trimestrial cu indicele de devalorizare a monedei nationale in raport cu moneda unica europeana. Indemnizatia de hrana se acorda corespunzator numarului de zile efectiv lucrate.

**Art.45.** Angajatorul are obligatia sa asigure protectia salariatilor impotriva amenintarilor, calomniilor, violentelor carora ar putea fi victime in exercitarea functiei, prin organele de paza.

## ***Munca si protectia femeilor***

**Art.46.** Femeile au dreptul, conform conventiilor internationale, la tratament egal cu barbatii in situatii egale sau comparabile, fiind interzisa orice discriminare.

**Art.47** Incadrarea pe post si salariu se vor stabili in functie de pregatire, si competenta.

**Art.48.** Femeile salariate beneficiaza de toate drepturile prevazute de OUG.nr.96/ 2003 privind protectia maternitatii la locul de munca.

### ***Incheierea ,executarea,modificarea si incetarea CIM***

**Art.49** In vederea stabilirii a drepturilor si obligatiilor salariatilor, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca .

**Art.50** Contractul individual de munca va cuprinde in mod obligatoriu urmatoarele:

*Drepturile si obligatiile partilor, felul muncii si atributiile postului.*

*Datele de identificare ale partilor.*

*Durata contractului individual/ raportului de serviciu.*

*Data de la care isi produce efectul.*

*Semnaturile de acceptare a celor 2 parti.*

**Art.51.** Contractul individual de munca se incheie in scris, cate un exemplar pentru fiecare parte , prin grija angajatorului, pe durata nedeterminata. Contractul de munca poate fi incheiat si pe perioada determinata in conditiile legii.

**Art.52.** Angajarea si incadrarea personalului se face cu respectarea prevederilor legale prin concurs.

**Art.53** Poate fi salariat in cadrul institutiei, persoana care indeplineste cumulativ urmatoarele conditii:

*Are numai cetatenia romana ,si cunoaste bine limba romana, scris si citit.*

*Are capacitatea deplina de exercitiu.*

*Este apt din punct de vedere medical, pentru postul pe care urmeaza sa-l ocupe.*

*Testarea medicala se efectueaza anual de catre medicul de Medicina Muncii.*

*Nu a fost condamnat pentru nici o infractiune care ar face-o incompatibila cu postul pe care urmeaza sa-l ocupe.*

**Art.54.** Modificarea si incetarea contractului individual de munca se face in conformitate cu legea.

**Art.55.** Selectarea salariatilor, numirea in functii si in functii de conducere, evaluarea si avansarea se fac in conformitate cu prevederile legale.

## ***Evaluarea performantelor profesionale individuale***

**Art.56.** *Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, in functie de atributiile stabilite in fisa postului.*

*Perioada evaluata este cuprinsa intre 1 Ianuarie -31 Decembrie*

*Evaluarea salariatilor care ocupa functii de executie se realizeaza de catre conducatorii compartimentelor de munca in care acestia isi desfasoara activitatea, iar evaluarea salariatilor care ocupa functii de conducere se face de catre conducatorul ierarhic superior.*

*Rezultatul evaluarii performantelor profesionale individuale se realizeaza prin raportarea criteriilor de performanta, stabilite conform legii, la gradul de indeplinire a obiectivelor prevazute pentru perioada evaluata, prin notarea criteriilor si stabilirea calificativelor.*

*Rezultatul evaluarii performantelor profesionale se aduce la cunostinta salariatului de catre cel care realizeaza evaluarea.*

*Compartimentul personal -salarizare conduce si monitorizeaza procesul de evaluare a performantelor profesionale individuale.*

*Contestatiile se adreseaza Primarului sau la instanta de contencios administrativ.*

*Salariatul nemulțumit de modul de solutionare al contestatiei se poate adresa institutiei de contencios administrativ.*

## ***Raspundere Juridica***

**Art57.** *Angajatorul asigura informarea fiecarui salariat cu privire la continutul Regulamentului de Ordine interioara.*

**Art58.** *Fiecare persoana ia la cunostinta sub semnatura de continutul Regulamentului de Ordine Interioara.*

**Art.59** *Sanctiunile disciplinare care se aplica in cazul in care salariatul a savarsit o abatere disciplinara, sunt cele prevazute de lege, cu respectarea procedurilor legale.*

**Art.60** *Partile contractante raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc si in legatura cu munca lor .*

**Art.61.** *Modul de stabilire a pagubei dimensiunea raspunderii patrimoniale ,modul si termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite in sarcina partilor sunt cele prevazute de lege.*

**Art.62.** *Conflictele de munca cu privire la incheierea ,modificarea ,suspendarea si incetarea contractului de munca vor fi solutionate de instantele competente.*

**Art.63.** Cererile referitoare la cauzele conflictelor de munca dintre angajator si sindicate se adreseaza de catre reclamant tribunalului.

**Art.64.** Comisiile de disciplina au competenta de a cercetea incalcarea dispozitiilor si prevederilor si de a propune aplicarea sanctiunilor disciplinare.

### **Personalul Contractual**

*Personalul contractual are obligatia de a asigura un serviciu public de calitate ,in limitele atributiilor stabilite prin fisa postului.Personalul contractual are obligatia sa respecte legile , sa puna in aplicare dispozitiile legale , in conformitate cu atributiile ce la revin , cu respectarea eticii profesionale.*

*Angajatilor contractuali le este interzis:*

- *Sa exprime in public aprecieri neconforme cu realitatea in legatura cu activitatea institutiei.*
- *Sa faca aprecieri in legatura cu litigiile aflate in curs de solutionare, in care unitatea este parte.*
- *Sa dezvaluie informatii care nu au caracter public, in alte conditii ,decat cele prevazute de lege.*
- *Sa dezvaluie informatii la care au acces in exercitarea functiei.*
- *Sa acorde asistenta si consultanta persoanelor fizice si juridice, in vederea promovarii de actiuni juridice ori de alta natura impotriva statului sau autoritatii, ori institutiei publice.*

**Art.65.** *Aceste prevederi se aplica si dupa incetarea raportului de munca ,daca dispozitiile din legi speciale nu prevad alte termene pentru o perioada de 2 ani.*

**Art.66.** *In exercitarea functiei detinute personalului contractual ii este interzis.*

- *Sa participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice.*
- *Sa colaboreze , in cadrul relatiilor de serviciu si in afara acestora ,cu persoane juridice sau fizice care fac donatii ori sponsorizari partidelor politice*
- *Sa afiseze in cadrul institutiei publice insemne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice.*

**Art.67.** *Angajatii contractuali au obligatia de a avea un comportament bazat pe , respect, buna credinta, corectitudine, amabilitate.*

**Art.68** *Angajatii contractuali nu trebuie sa solicite ori sa accepte cadouri, servicii, favoruri, invitatii sau orice alt avantaj, pe care le sunt destinate personal sau familiei, prietenilor, parintilor,sau persoanelor care le pot influenta impartialitatea.*

*Art.69* Angajatii contractuali au obligatia de a nu promite luarea unei decizii sau indeplinirea atributiilor in mod privilegiat.

*Art.70.* Pentru abaterile comise de personalul contractual se pot aplica urmatoarele masuri disciplinare:

- *Avertisment*
  
- *Suspendarea contractului de munca pe o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare.*
- *Retrogradarea din functie cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 zile.*  
*Reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni, cu 5-10%*
- *Reducerea salariului de baza , dupa caz indemnizatia de conducere pe o perioada de 1-3 luni de 5-10%*  
*Desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.*

### ***Dispozitii finale***

*Art.71.* Salariatii au dreptul la asociere sindicala, la intruniri in sedinte si la organizarea de manifestari culturale, cu ocazia sarbatorilor traditionale religioase sau a evenimentelor istorice sau comemorative.

*Art.72.* Intrunirile se fac in afara orelor de program.

*Art.73.* Sumele necesare respectarii prevederilor prezentului CCM se propune de catre ordonatorul de credite , in bugetul de venituri si cheltueli si se aproba de Consiliul Local.

*Art.74.* Prezentul contract intra in vigoare de la data inregistrarii la DDFSS si produce efecte pentru toti salariatii , indiferent de data angajarii sau de afilierea lor la o organizatie sindicala.

***Președinte de ședință***  
***Gogoncea Gabriel Camel***