

MUNICIPIUL BUCUREȘTI
CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRÂRE

***privind aprobarea încheierii Contractului colectiv de muncă la nivelul
Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1***

Văzând Expunerea de motive a Primarului Sectorului 1 al municipiului București, precum și Raportul de specialitate întocmit de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 avizat de Direcția Management Resurse Umane cu nr. i/2100/31.10.2017;

Ținând seama de raportul Comisiei pentru administrație publică locală, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și patrimoniu și raportul Comisiei de sănătate și protecție socială; În conformitate cu prevederile Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Având în vedere prevederile Legii nr. 62/2011, Legea dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de prevederile Legii nr. 53/2003, Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Văzând prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea persoanelor plătite din fonduri publice;

Având în vedere prevederile Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;

Luând în considerare prevederile Hotărârii Guvernului României nr. 1434/2004 privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Văzând Sentința civilă nr. 12RZ/14.10.2016, pronunțată de Tribunalul București, Secția a V-a Civilă în Dosarul nr. 28713/3/2016, precum și adresa de împuternicire emisă de Sindicatul ROUA, înregistrată sub nr. 06/03.05.2017;

Văzând Sentința civilă nr. 909/08.07.2016, pronunțată de Tribunalul București, Secția a III-a Civilă în Dosarul nr. 19301/3/2016, precum și adresa de împuternicire emisă de Federația Sanitas din România, înregistrată sub nr. 658/25.05.2017;

Văzând Dispoziția nr. 2189/12.06.2017 emisă de Primarul Sectorului 1 al municipiului București, precum și Dispoziția nr. 3768/08.06.2017 emisă de directorul general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1;

Ținând seama de Procesele-verbale încheiate în perioada de negociere a clauzelor contractului colectiv de muncă, respectiv mai-octombrie 2017;

În temeiul prevederilor art. 45 alin. (1), art. 81 alin. (1) și art. 115 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

CONSILIUL LOCAL AL SECTORULUI 1

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. Se aprobă încheierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, conform Anexei nr.1, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2. Se împuternicește directorul general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și, în lipsă, persoana care exercită atribuțiile specifice funcției publice de conducere, să semneze Contractul colectiv de muncă, conform Anexei nr.1 la prezenta hotărâre.

Art.3. Contractul colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Art.4. Clauzele contractului colectiv de muncă referitoare la drepturi în bani sau echivalente, se aplică sub condiția încadrării în prevederile bugetare cu această destinație, aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli.

Art.5. Prezenta hotărâre a fost redactată în 5 (cinci) exemplare originale, dintre care 4 (patru) exemplare originale se comunică Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1.

Art.6. (1) Primarul Sectorului 1, Secretarul Sectorului 1 și Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

(2) Serviciul Secretariat General, Audiențe va asigura comunicarea prezentei hotărâri entităților menționate la alin.(1), precum și Instituției Prefectului Municipiului București.

Această hotărâre a fost adoptată în ședința ordinară a Consiliului Local al Sectorului 1 din data de 31.10.2017.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Alexandru-Ștefan Deaconu**



CONTRASEMNEAZĂ,

**SECRETAR
Mirona-Giorgiana Mureșan**

Nr.: 327

Data: 31.10.2017

Anexa nr.1
la Hotărârea Consiliului Local
nr. 22/PAUL BULG 2017.
PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,
Alexandru-Stefan Deaconu



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivelul DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1**

În temeiul prevederilor:

Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare;
Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată cu modificări și completări;
Constituției României, republicată

Între:

**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA
COPILULUI SECTOR 1, reprezentată legal prin director general FLEACĂ Dănuț Ioan
și director general adjunct Victorița Daniela Niță-în calitate de ANGAJATOR**

și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin:

**SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL DE BOLI CRONICE SF. LUCA ȘI
DGASPC SECTOR 1, reprezentat legal de doamna DUMITRESCU Marina, în calitate
de președinte, prin mandatar Federația SANITAS din România, reprezentată de
vicepreședinte GAE Răzvan respectiv,**

**SINDICATUL ROUA, reprezentate legal prin domnul GAVRILĂ Constantin, în
calitate de președinte, prin mandatar Federația PUBLISIND, prin secretar general
CHIFU Gabriel**

în urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare,
convîn semnarea

**CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL DIRECȚIEI
GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1,**

după cum urmează:

CAPITOLUL I OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ



Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, dezvoltarea profesională, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

În cuprinsul prezentului contract colectiv de muncă, termenii utilizați se vor înțelege astfel:

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1-în continuare DGASPC Sector 1 sau unitate;

Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la **SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL DE BOLI CRONICE SF. LUCA ȘI DGASPC SECTOR 1, FEDERAȚIA PUBLISIND și SINDICATUL ROUA se va face prin sintagma "sindicatul semnatar al prezentului CCM";**

Contract colectiv de muncă-în continuare CCM;

Salariați-se înțelege salariații încadrați în funcții de tip contractual;

Inspectoratul Teritorial de Muncă București-ITM București

CAPITOLUL II DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui CCM, la nivelul DGASPC Sector 1, valabil 24 luni de la data înregistrării la ITM București, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La redactarea și încheierea prezentului CCM s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.

(3) Prezentul CCM reprezintă izvor de drept.

(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

ART. 2

(1) Prevederile prezentului CCM se aplică și produc efecte în cadrul DGASPC Sector 1, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de funcționare și de caracterul activității.

ART. 3

Prezentul CCM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelate cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă;



➤ obligațiile salariaților.

ART. 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM la nivelul DGASPC Sector 1 va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celorlalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri ale contractelor individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

ART. 5

Modificările aduse CCM produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM București.

ART. 6

Suspendarea și/sau încetarea CCM au loc în condițiile legii.

ART. 7

(1) Aplicarea prevederilor CCM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului CCM se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează în favoarea salariaților.

ART. 8

(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM.

(2) În vederea negocierii și aplicării prevederilor Contractului colectiv de muncă și salariaților, alții decât membrii de sindicat, angajatorul va lua măsuri pentru colectarea unei contribuții lunare de 0,6- 1 % din salariul de încadrare bază. Fondul va fi administrat de comun acord fiind destinat pentru susținerea angajaților aflați în situații dificile, ajutoare sociale, formare profesională, organizarea de evenimente sau pentru alte situații ce vor fi negociate.

(3) În contul astfel creat nu se pot extrage sume de bani decât cu semnătura celor două organisme care-l administrează, respectiv Sindicat și angajator.

ART. 9

(1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului CCM și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

(2) Părțile semnatare ale prezentului CCM asigură și respectă neîngrădit, dreptul angajaților de a de a accesa și consulta prezentul CCM, ori de câte ori acesta este solicitat.

ART. 10

(1) Angajatorul și sindicatele din DGASPC Sector 1 sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(2) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

ART. 11

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) După constatarea în cadrul comisiei paritare, angajatorul se poate adresa instanței judecătorești competente.

ART. 12

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai sindicatelor semnatare ale prezentului CCM, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor CCM vor fi sesizate instituțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.

(3) Angajații pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului CCM cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

ART. 13

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul CCM, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

ART. 14

(1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului CCM, să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011- Legea dialogului social și ale prezentului CCM în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 15

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani.

(2) Dacă nici una din părți nu denunță prezentul contract colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește tacit, cu o perioadă de un an, cu respectarea legislației în vigoare.

(3) Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 se aplică și în cazuri neprevăzute expres.

(4) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii CCM, potrivit prevederilor legale.

(5) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare în bugetul DGASPC Sector 1.

(6) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale.

(7) Prevederile contractelor individuale de muncă se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM și ale legislației în vigoare, cu excepția prevederilor din contractele individuale de muncă mai favorabile angajatului.

CAPITOLUL III CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secțiunea I Încheierea contractului individual de muncă

ART. 16

(1) Drepturile și obligațiile salariaților, membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului CCM și nemembri sunt prevăzute în contractul individual de muncă, încheiat potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și ale prezentului CCM aplicabil.

ART. 17

Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor CCM încheiat la nivel Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1.



(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatelor.

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator, cu informarea sindicatelor.

(4) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatelor, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, concomitent cu informarea primarului sectorului I în acest sens.

(5) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii instituției redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele legitime ale ambelor părți și în condițiile legii.

(6) În cazul salariatului cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, dacă înainte de expirarea perioadei contractuale există posturi vacante pentru care acesta este eligibil, angajatorul are obligația de a-l informa în scris asupra posibilității ocupării unuia dintre posturile respective, în condițiile legii, până la împlinirea perioadei limită pe care Codul muncii o permite.

(7) În cazul locurilor de muncă vacante pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de Codul muncii, angajatorul acordă prioritate de ocupare angajaților cu contract individual de muncă, în același domeniu cu cel al postului vacantat, în limita legală prevăzută.

ART. 18

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi și obligații sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile și va fi reactualizat în condițiile legii.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, profesie și specialitate.

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la toate clauzele pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

identitatea părților;

locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

sediul angajatorului;

funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, și atribuțiile postului;

riscurile specifice postului;

data de la care contractul urmează să își producă efectele;

în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

durata perioadei de probă, după caz.

regulamentul intern aplicabil.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin.(10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului.

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului anterior încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

clauza cu privire la formarea profesională;

clauza de neconcurență;

clauza de mobilitate;

clauza de confidențialitate.

(17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(19) În contractul individual de muncă vor fi înregistrate toate sporurile acordate potrivit prevederilor legale.

Art. 19

(1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei structuri, cu informarea sindicatelor conform prevederilor art. 17 alin. (4) din CCM.



(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART. 20

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, conform codului muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea sindicatelor.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

ART. 21

(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform legislației în vigoare, aplicabile materiei.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

ART. 22

(1) Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs/examen pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.

ART. 23

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea sindicatelor, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 24

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele menționate la art. 17 alin. 3 din Codul muncii.

Secțiunea a II-a

Executarea contractului individual de muncă

ART. 25

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.



ART. 26

Salariații nu pot renunța la drepturile și obligațiile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi și obligații este lovită de nulitate.

ART. 27

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la consultarea periodică cu șeful direct asupra programului de lucru, al turelor, cumulului de ore lucrate și la solicitarea planificărilor, pontajelor și a altor documente de evidență proprii;
- f) a demnitate în muncă;
- g) la securitate și sănătate în muncă;
- h) la acces la formarea profesională în mod nediscriminatoriu, în condițiile de eligibilitate obiectivă aferente tipului sau domeniului de formare, categoriilor profesionale sau de angajați cărora li se adresează, stabilite de organizator/formator;
- i) la informare și consultare;
- j) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului muncă;
- k) la protecție, în caz de concediere;
- l) la negociere colectivă și individuală;
- m) de a participa la acțiuni colective;
- n) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- o) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- p) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- q) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- r) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- s) să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau contravin legii;
- t) de a refuza și de a sesiza angajatorul și/sau sindicatele cu privire la situații de hărțuire, tratamente diferențiale, ori atribuire de sarcini sau repartizarea preferențială de cazuri, etc., ca forme de constrângere, intimidare, presiune psihologică, desconsiderare sau favorizarea altui angajat, venite din partea superiorilor ierarhici;
- u) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
- v) să solicite asistență organizației sindicale din care face parte în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- w) să solicite asistență sindicatului din care face parte, în situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;






- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta informațiile cu caracter confidențial obținute în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, dacă o consideră ilegală;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- j) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- k) în cadrul serviciului, să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce îi revin;
- l) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine.
- m) să dea dovadă de disciplină, atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
- n) să fie calm, politicos și respectuos, pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
- o) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- p) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- q) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- r) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
- s) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice;
- t) să transmită sindicatului din care face parte orice informație declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

(3) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- h) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(4) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să atribuie/repartizeze sarcini numai în legătură cu obiectul domeniului de activitate al fiecărui angajat, conform contractului individual de muncă, al prezentului CCM și a fișei de post, pe criterii profesionale și obiective. Acest principiu va fi respectat inclusiv de personalul cu funcție de conducere, la nivelul compartimentelor serviciilor pe care le au în subordine;
- d) distribuirea cazurilor către personalul de specialitate, din subordine se face numai pe criterii ce țin de competențele profesionale și de atribuțiile postului ocupat de angajat;

- 
- e) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- f) să respecte ciclul firesc de rotație al turelor tuturor angajaților, cu excepția întreruperilor cauzate de concediile de odihnă, concediilor medicale, detașărilor temporare de personal, lucrări de renovare/modernizare, cursuri de formare și alte aspecte bine motivate;
- g) de a pune la dispoziția tuturor angajaților, în timp util, planificarea lunară în variantă finalizată, pentru luna care urmează, cuprinzând întreg efectivul de personal din serviciul respectiv și numărul orelor cumulate, vizată și datată de conducerea acesteia. În cazul subunităților sunt distribuite copii ale acestora pe fiecare locație;
- h) angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatelor consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul;
- i) să asigure și să pună la dispoziția salariaților resursele necesare desfășurării activităților de muncă, conform prevederilor legale în vigoare;
- j) să acorde salariaților toate drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- k) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității, în condițiile legii;
- l) să se consulte cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- m) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- n) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- o) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- p) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- q) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- r) să se consulte cu sindicatele în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- s) să se consulte cu sindicatele în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

Secțiunea a III-a **Modificarea contractului individual de muncă**

ART. 28

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul CCM și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate, astfel:

angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții sindicatelor semnatare ale prezentului CCM și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care

face parte din respectivul sindicat, în altă unitate și/sau în cadrul aceleiași unități, dacă există mai multe centre/departamente cuprinse în structură, după caz;

în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă de acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. 4 și art. 47 din Codul Muncii;

pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(4) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul asistenței sociale, redistribuirea salariaților se face de comun acord cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, ținându-se cont de următoarele precizări:

pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului;

pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;

pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului, conform art. 44 alin. 1 din Codul muncii.

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

Secțiunea a IV-a **Suspendarea contractului individual de muncă**

ART. 29

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 30

(1) La suspendarea contractului individual de muncă, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

ART. 31

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea sindicatelor, dacă salariatul este membru de sindicat al unui dintre sindicatele semnatare ale CCM.

(2) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de disciplină.

(3) Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei de disciplină se realizează cu consultarea sindicatelor și intră în vigoare după avizarea de către părțile semnatare ale prezentului CCM.



(4) Comisia de disciplină va avea în componența sa câte un membru al sindicatelor, cu drepturi depline, nominalizat de către Biroul executiv al sindicatului.

ART. 32

(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, potrivit dispozițiilor legale;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs cu informarea sindicatelor.

ART. 33

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participare la grevă.

(2) Contractul individual de muncă este suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, contractului individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

ART. 34

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.
- f) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului individual de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului individual de muncă;
- g) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau a testărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, actualizată cu rata inflației.



ART. 35

(1) Pe durata unei întreruperi temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază, corespunzător locului de muncă ocupat, conform art. 53 alin. 1 din Codul muncii.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității din motive neimputabile salariatului, acesta se va afla la dispoziția angajatorului, care are oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității salariatului respectiv.

ART. 36

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:

- până la 3 luni pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studiu;
- pentru alte situații, până la trei ani, în urma discuțiilor dintre salariat și conducătorul instituției, cu avizul prealabil al șefului ierarhic al salariatului.

(2) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 5 zile înainte, în cazul funcțiilor de execuție și cu cel puțin 10 zile înainte în cazul funcțiilor de conducere.

Secțiunea a V-a Încetarea contractului individual de muncă

ART. 37

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 38

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate gradul III a salariatului; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, potrivit legii;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;



ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.



ART. 39

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

ART. 40

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului înainte de notificarea scrisă a sindicatului din care face parte.

ART. 41

Este interzisă concedierea salariaților:

pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

ART.42

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării altor instanțe judecătorești competente.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat conform legii, la sesizarea reprezentanților sindicatelor.

ART. 43

(1) Dispunerea măsurii de concediere, în condițiile art. 60, alin. (1), lit. g), din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

ART. 44

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani (salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat) pe o perioadă de minimul 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat, fără consimțământul organului de conducere a organizației sindicale din care face parte;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fără plată, acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

ART. 45

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu respectarea procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

(2) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu avizul organizațiilor sindicale în următoarele situații:

- a) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- b) prin neîndeplinirea obligativității de efectuare a unui examen psihiatric/psihologic de către angajat, la sesizarea comisiei de sănătate și securitate în muncă, la recomandarea medicului de medicina muncii;
- c) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepția persoanelor aflate în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale conform prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social nr. 62/2011 republicată, cu modificări și completări.

ART. 46

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

(3) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni pentru abaterile disciplinare săvârșite de salariați, vor fi efectuate de o comisie de disciplină, constituită conform regulamentului intern.

ART. 47

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51 alin. (2), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 41, lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă



vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 48

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

ART. 49

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART. 50

(1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleasi organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM va stabili criteriile de concediere.

(6) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data desființării locului de muncă, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze salariații concediați pe același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(7) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (6) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare de la primirea notificării sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 51

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă, în condițiile legii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, a unui număr de cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.





ART. 52

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice, din cauza incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz, conform Codului muncii.

(3) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul să lipsească pentru căutarea altui loc de muncă. Durata de timp în care lipsește nu pot fi mai mari de 4 ore pe zi, separat sau cumulativ.

ART. 53

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- motivele care determină concedierea;
- durata preavizului;
- criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul muncii.

(2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

ART. 54

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

ART. 55

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 56

În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART. 57

(1) Prin *demisie* se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Termenul de preaviz este cel prevăzut în prezentul CCM.

(4) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(5) Perioada de preaviz în cazul demisiei este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-20 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

(8) În situația în care, în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(9) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(10) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.



(11) În cazul în care demisia persoanei salariate se datorează unor raporturi de muncă conflictuale, rele tratamente și/sau discriminatorii, de hărțuire/teroare psihologică și alte aspecte similare, cauzate de superiorii ierarhici ori colegi de muncă, angajatorul și sindicatele se obligă la efectuarea unei anchete interne asupra aspectelor precizate de către angajat. În cazul în care precizările salariatului se dovedesc a fi reale, acestea constituie motiv de sancționare disciplinară a persoanelor care au cauzat demisia angajatului și aplicarea măsurilor legale ce se impun, în funcție de natura și gravitatea faptelor.

ART. 58

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă, va prevedea în actele de predare-primire, astfel încât angajatorul care preia, să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ, cu respectarea Codului muncii.

b) În situația prevăzută mai sus, angajatorii vor sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea sindicatelor.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare. De asemenea, la data schimbării persoanei juridice, salariul avut în plată în luna anterioară nu va putea fi diminuat.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și sindicatele vor stabili de comun acord, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

CAPITOLUL IV CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

ART. 59

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 Codul muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele Codul muncii, potrivit Legii nr. 319/2006, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul compartimentelor sunt desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) La stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;
- măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
- măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;

- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează în colaborare cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM;
- părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

ART. 60

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

ART. 61

(1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 62

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 63

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 64

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.





ART. 65

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatele.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 66

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

ART. 67

(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul teritorial de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 68

Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 69

(1) Normativele de personal și fișa postului- model- cadru (cu cerințele și atribuțiile specifice fiecărui post din structura de personal) se stabilesc de comun acord între angajator și sindicatele semnatare ale prezentului CCM, în baza prevederilor legale și a standardelor de cost.

(2) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(3) Părțile convin că acordarea unor servicii de asistență socială de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în sistemul național de asistență socială.

ART. 70

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

ART. 71

Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare în anexele la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 72

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare.

(3) Concediile suplimentare de odihnă, altele decât cele stabilite în anexele la prezentul contract colectiv de muncă, stabilite de comun acord între sindicatele semnatare ale prezentului CCM și reprezentanții angajatorului, se acordă potrivit prevederilor legale în vigoare și nu pot fi mai mari de 7 zile/an.

ART. 73

(1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților, care impun recomandarea medicului de medicină a muncii.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților), în funcție de recomandarea medicului de medicina muncii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată într-un an.

ART. 74

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă cel puțin două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 75

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

(3) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

ART. 76

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție vor fi stabilite de angajator, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM. Angajatorul va face demersuri și va prevedea sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

(2) La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 77

(1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.





ART. 78

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Pentru menținerea sănătății și securității muncii, asigurarea protecției personalului, funcționari publici și personalul contractual beneficiază de drepturi speciale pentru refacerea capacității de muncă, în valoare netă de 74 lei/lună/angajat, sumă care va fi suportată din bugetul instituției, în limita sumelor aprobate cu această destinație.

(3) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, în ceea ce privește consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

(4) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și apă rece.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

(6) Pentru menținerea sănătății și securității muncii, asigurarea protecției personalului, funcționari publici și personalul contractual, care prin specificul muncii este expus la riscuri suplimentare, lucrând în mod direct cu beneficiarii (boli transmisibile, persoane cu dizabilități, lucru cu materiale/substanțe periculoase, efectuarea unor lucrări specifice cu cadavre, condiții care pun în pericol siguranța ori sănătatea persoanei, etc.) angajatorul poate acorda un spor 15%.

(7) Sporul prevăzut la alin. (6) poate fi acordat după efectuarea expertizelor necesare și în limita bugetului prevăzut pentru acest lucru.

(8) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

ART. 79

Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

ART. 80

(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor.

CAPITOLUL V SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 81

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul CCM, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente salariațiilor, înainte de adoptarea bugetului instituției, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, culoare, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente



pentru acordarea normei de hrană, după caz, și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 12 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Proiectul de buget va fi întocmit cu informarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.

ART. 82

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de conducerea instituției și sindicatele semnatare ale prezentului CCM, astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în cadrul DGASPC Sector 1.

(2) Elementele sistemului salariale cuprind:

a) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul din cadrul DGASPC Sector 1, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în Legea nr. 153/2017 și hotărârile Consiliului Local al Sectorului 1 adoptate în acest sens;

b) salariul lunar cuprinde salariul de bază, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal;

c) sporul reprezintă un element al salariului lunar, acordat ca procent la salariul de bază, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;

d) gradația reprezintă salariul de bază corespunzător funcției, acordat în raport cu vechimea în muncă, în condițiile legii;

e) venitul salarial al personalului cuprinde salariile de bază, gradațiile, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal;

f) indemnizația de concediu, acordată conform prevederilor art.150 din Codul muncii.

(3) Definiții ale termenilor în legătură cu elementele sistemului salarial:

a) funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul instituției care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă;

b) treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii;

c) gradul profesional reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii.

ART. 83

(1) Categoriile de sporuri de care pot beneficia salariații:

A) Pentru salariații din familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială":

➤ în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, unde activitatea se desfășoară fără întreruperi, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture;

➤ munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în vederea asigurării continuității activității, 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, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător;



- în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri:

a) pentru condiții deosebit de periculoase, personalul care își desfășoară activitatea în centrele de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică/alte centre rezidențiale pentru persoane cu afecțiuni neuropsihiatrice, în module de reabilitare comportamentală, precum și personalul din unitățile de asistență socială în care sunt îngrijiți bolnavii cu TBC, SIDA sau cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologic, un spor de până la 75% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

b) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

c) pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

d) pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști pot beneficia de un spor de până la 15% din salariul de bază;

e) pentru asigurarea continuității în muncă, asistenții maternali profesioniști pot beneficia de un spor de până la 7,5% din salariul de bază.

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM, în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit prevederilor legale în vigoare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Sporurile prevăzute mai sus nu pot fi acordate cumulativ aceleiași persoane.

B) Pentru salariații din familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație publică":

- a) funcționari publici;
- b) personal contractual,

- se poate acorda sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu, în cadrul programului normal de lucru.

Mărimea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, stabilită conform Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 569/2017:

a) spor de până la 15% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament;

b) spor de până la 10% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 3 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament;

c) spor de până la 5% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 2 factori de risc din cei prevăzuți la art. 4 din regulament.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în condițiile în care, la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, s-au avut în vedere următoarele criterii:

- a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
- b) existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă respective;
- c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

În vederea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii.



La stabilirea, de la caz la caz, a cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se au în vedere următorii factori de risc:

- a) existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare;
- e) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă, pe baza rezultatelor buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, întregului personal al instituției respective sau numai pentru anumite categorii de personal.

Personalul altor instituții, precum și personalul din alte compartimente din aceeași instituție, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă unde sunt stabilite condiții periculoase sau vătămătoare, beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

Cuquantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă.

Locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de ordonatorul principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor din cadrul instituției.

(2) Alte sporuri de care pot beneficia salariații, în condițiile legii:

- indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor;
- majorarea salariului de bază pentru activitatea de control financiar preventiv;
- drepturi salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene;
- spor pentru munca suplimentară;
- spor pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap.
- ordonatorul de credite poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, astfel:

(a) premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 alin. (2) din legea nr. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar;

(b) premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM;

- voucher/indemnizație de vacanță, în condițiile legii.

(b) În situația în care în privința salariului de bază și a sporurilor intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaților.

ART. 84

Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

ART. 85

(1) Angajatorul va asigura asistența juridică gratuită din fondul prevăzut la art. 8 din prezentul CCM, pentru personalul instituției atunci când este acționat în instanță de către beneficiari în perioada activității în acest domeniu.

(2) Activitatea personalului care lucrează în condiții deosebit de periculoase va fi încadrată ca activitate care se prestează în condiții deosebite de muncă, conform art. 18 alin. 1 lit. a) din Legea nr. 263/2010, pentru fiecare an de activitate prestată în astfel de condiții, urmând să beneficieze de o deducere de 3 luni din vârsta standard de pensionare.

ART. 86

(1) Gradația pentru vechime în muncă:

Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(2) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (1), corespunzător gradației deținute.

ART. 87

(1) Alte drepturi de personal:

a) posturile vacante și temporar vacante pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal angajat prin concurs sau examen, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante;

b) posturile vacante și temporar vacante din unitățile de asistență socială care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate.

(2) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar.

(3) În perioada prevăzută la alin. (2), persoana beneficiază de salariul de bază aferent funcției de conducere respective.

(4) Plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial.

(5) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea prealabilă a conducătorului instituției.

(6) Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

ART. 88

(1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.



ART. 89

(1) Indexarea salariilor se face potrivit legii pentru toate categoriile de salariați.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea indexării.

ART. 90

(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

ART. 91

Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite, și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL VI TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 92

Tempul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu.

ART. 93

Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

ART. 94

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

ART. 95

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin.(2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART. 96

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Pentru personalul care lucrează în ture se asigură, cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal, sâmbătă și duminică.



ART. 97

(1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul compartimentelor, cu informarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

ART. 98

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

ART. 99

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă, cu respectarea art. 112-114 din Codul muncii.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care personalul se află simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

ART. 100

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatelor verificarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul.

ART. 101

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoanei cu contract individual de muncă cu timp parțial sau prin cumul de funcții.

ART. 102

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 103

(1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă, cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

(2) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normelor de personal și normelor de muncă, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(3) Examinarea și reexaminarea normelor de personal și normelor de muncă se fac de către o comisie mixtă paritară angajator-reprezentanții sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, constituită în acest scop.



ART. 104

Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște, conform apartenenței religioase;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii, conform apartenenței religioase;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie-Sfântul Andrei;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 24 ianuarie;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.



ART. 105

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, cu acordul reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activităților de asistență socială.

ART. 106

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

ART. 107

(1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator cu informarea sindicatelor se aprobă de către Colegiul director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă și reducerea acestuia cu minimum 2 ore zilnic.

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

ART. 108

(1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezenta.

(4) Femeile gravide, lehuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

ART. 109

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

ART. 110

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:



de 21 de zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;

de 25 zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 10 la 25 ani.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă conform legislației în vigoare.

a) la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

b) în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

c) salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare.

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat de către angajat, în mai multe tranșe, în funcție de preferințe sau necesități personale, dar angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.

(5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

ART. 111

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

ART. 112

(1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 alin (1), (2) și (3) din Codul muncii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cererea angajatului.

ART. 113

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

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

ART. 114

Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă (6 zile), indiferent de vechimea în muncă.

ART. 115

(1) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Salariații au dreptul la vouchere de vacanță, valoarea și acordarea acestora fiind stabilita de reglementările legale în vigoare.

ART. 116

(1) Conform prevederilor art. 152 alin. (1) și (2) din Codul muncii coroborate cu ale art. 24 alin.(1) și (2) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 (r1) salariații au dreptul, la cerere, la zile lucrătoare libere plătite, pentru evenimente deosebite.

(2) Angajații DGASPC Sector 1 beneficiază de:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
- b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil, 10 zile curs puericultură;
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
- d) 5 zile lucrătoare la decesul soțului, copii, părinți, socri,
- e) 5 zile lucrătoare la decesul surorilor, frațiilor, bunicilor;
- f) zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau în cursul lunii;
- g) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fraților/surorilor;
- h) donatorii de sânge, conform legii;
- j) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate;
- i) 1 zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014 ce se va recupera la cerere.

(3) Angajații DGASPC Sector 1 vor beneficia de concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii.

(4) Angajații DGASPC Sector 1 vor beneficia de concediu fără plată în conformitate cu prevederile ar. 154 din Codul muncii, de maxim 90 de zile calendaristice într-un an.

(5) Angajații DGASPC Sector 1 vor beneficia de concediu de odihnă suplimentar de 7 zile conform art.18-23 din HG 250/1992 (r1).

(6) Pentru activitatea sindicală, persoanele care fac parte din organele de conducere ale sindicatelor beneficiază de zile libere conform prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

ART. 117

În cazul în care angajatorul a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului CCM, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională.

ART. 118

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
- e) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni;

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desfășoară contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;

b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 119

(1) În cazul în care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 125 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 120

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 121

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

(2) La solicitarea soțului/soției/copiilor, în cazul decesului salariatului, a soțului/soției sau a unui copil aflat în întreținere, instituția va acorda un salariu mediu brut pe economie, la valoarea comunicată prin Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale, în limitele bugetare aprobate.

ART. 122

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal, care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatelor, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și ale municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului teritorial de muncă și al sindicatelor.



(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1)-(3) iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

ART. 123

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

ART. 124

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaata membru de sindicat, poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul de odihnă fără plată, salariaata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluare a activității.

ART. 125

Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

ART. 126

(1) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor, la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(2) Potrivit prevederilor art.15 din OUG nr. 96/2003, angajatorul are obligația de a asigura angajatelor gravide dispense pentru consultații prenatale de 16 ore /lună.

ART. 127

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de muncă.

CAPITOLUL VIII FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 128

(1) Prin "*formare profesională*" se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(5) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(6) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(7) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, conform prevederilor legale.



ART. 129

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.

ART. 130

Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a angajaților, organizată la inițiativa ori în interesul instituției.

ART. 131

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare, nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de către instituție.

ART. 132

Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

ART. 133

Formarea profesională a salariaților se va realiza prin formele reglementate de legislația specifică astfel:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 134

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Participarea la cursuri se va face în conformitate cu procedura internă de formare.

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

(4) Angajatorul va pune la dispoziția salariaților, în timp util, toate informațiile privind cursuri de formare și/sau specializare, workshop-uri, conferințe, etc., ce au legătură cu domeniul de activitate al acestora.

(5) Angajatorul va permite accesul neîngrădit al angajaților la cursuri, conferințe, workshop-uri și orice alte activități care au legătură cu domeniul de calificare și/sau în care activează, organizate de către angajator sau alte entități, ori identificate și suportate de către salariat, pentru asigurarea dezvoltării și formării profesionale continue.

(6) Angajatorul nu va condiționa angajații la utilizarea zilelor de odihnă și de concediu de odihnă pentru participarea la activitățile de formare și dezvoltare profesională.

(7) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor, cu pregătirea și perfecționarea profesională.



ART. 135

(1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM și va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu avizul sindicatelor.

ART. 136

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul sindicatelor, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate de asistență socială, salariații care au lucrat în altă unitate cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.



CAPITOLUL IX

DREPTURILE SINDICATELOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 137

Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

ART. 138

(1) Reprezentanții sindicatelor participă la ședințele Colegiului director.

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 139

(1) Reprezentanții sindicatelor participă în calitate de invitați la ședințele Colegiului director.

(2) Modificarea organigramei, a statului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare precum și a bugetului se face cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.

(3) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția sindicatelor toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(4) Hotărârile Colegiului director vor fi comunicate în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la data adoptării acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 140

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

(2) Persoanele alese în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, beneficiază de reducerea programului normal de lucru, la solicitarea scrisă a forurilor superioare sindicale.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) drepturile salariale convenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor de sindicat la nivelul unităților de asistență socială este asimilată ca vechime în activitate managerială.

ART. 141

(1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatelor (mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității).

(2) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale instituției, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatelor semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 142

Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale, în cuantum de până la 1% din venitul brut este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 143

Angajatorul va opri pe statul de plată și alte cheltuieli cu acordul salariaților (contravalare abonamente etc).

ART. 144

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

ART. 145

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului CCM.

ART. 146

Conducerea DGASPC Sector 1 are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Sectorului 1 al municipiului București, prin hotărâre. Anterior depunerii bugetului spre aprobare, conducerea DGASPC Sector 1 va informa sindicatele semnatare ale prezentului CCM.

ART. 147

Aplicarea prevederilor CCM este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 148

Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul CCM pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ART. 149

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului CCM, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

ART. 150

Conducerea instituției va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative, de natură să îmbunătățească prevederile prezentului CCM.



ART. 151

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică angajaților din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecției Copilului Sector 1.

ART. 152

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 4 exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.



Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:

**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ
SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
SECTOR 1**

**SINDICATUL SANITAS DIN
SPITALUL DE BOLI CRONICE
SF. LUCA ȘI DGASPC SECTOR 1**

**Director general,
DĂNUȚ IOAN FLEACĂ**

**Președinte,
MARINA DUMITRESCU**

**prin mandatar FEDERAȚIA SANITAS
Vicepreședinte,
RĂZVAN GAE**

**Director general adjunct,
VICTORIȚA DANIELA NIȚĂ**

**SINDICATUL ROUA
Președinte,
CONSTANTIN GAVRILĂ**

**prin mandatar FEDERAȚIA PUBLISIND
Secretar general,
GABRIEL CHIFU**

**Șef Serviciu Juridic Contencios și
Resurse Umane,
SILVIA CRISTINA GÂJU**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE
ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1**

ANEXA nr. 1

APLICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL INSTITUȚIEI

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerul Muncii și Justiției Sociale, cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului;

b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

ANEXA nr. 2

**REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA
COMISIEI PARITARE LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ
SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1**

1. Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivelul instituției va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă al municipiului București.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membri săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.

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

4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile instituției, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA nr. 3

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților**

A. Părțile contractului:

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în
....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrative publice din
..... sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin
....., în calitate de

și



salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str., nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ... nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării Ocupațiilor în România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal);

b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte);

b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.



I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

b^1) prestații suplimentare în bani

b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

.....

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la acces la formare profesională.

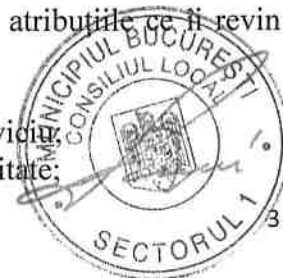
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;



e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă /Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

.....

Semnătura

Data

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....



CATEGORIILE DE PERSONAL, LOCURILE DE MUNCĂ ȘI ACTIVITĂȚILE CARE BENEFICIAZĂ DE ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE

- A. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006 pentru:
1. personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanajare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
 2. lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
 3. stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
 4. magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR PE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONDIȚIILE DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII

CAPITOLUL 1

Se acordă **3 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a)dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
 - b)stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - c)ergoterapie;
 - d)spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
2. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților subordonate.
3. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 2

Se acordă **6 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

1. Personalul din cadrul serviciilor sociale care lucrează în spălătorii.
2. Personalul care desfășoară activitatea în cadrul modulelor rezidențiale care acordă servicii sociale în regim de urgență (CSS Odăi și CSS Pinocchio).

CAPITOLUL 3

Se acordă **8 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

1. Personalul din cadrul modulelor pavilionare de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică, centrelor de îngrijire și asistență.

SPORUL DE VECHIME ÎN MUNCĂ:

1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.



2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;

- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;

- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA nr. 7

NORMATIV ECHIPAMENT PROTECȚIE

Post de lucru	Denumire material	Cantitate	UM	Mod acordare
AJUTOR BUCATAR	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantaloon- alb	2	buc.	Anual
	Halat bumbac- alb	1	buc.	Anual
	Boneta bumbac- alb	2	buc.	Anual
	Șorț protecție	4	buc.	Anual
	Cizme impermeabile cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși menaj	1	per.	Lunar
	Mănuși termoizolante	4	per.	Anual
	Manta molton	1	buc.	24 luni
Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă - alb	1	per.	Anual	



ASISTENT BFT	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică - alb	1	per.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	10	buc.	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
ASISTENT FARMACIE	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	10	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
ASISTENT IGIENĂ	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
ASISTENT MEDICAL	Halat alb bumbac	1	buc.	Anual
	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	10	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
PERSONAL ANGAJAT ÎN CADRUL	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- albastru deschis	2	buc.	Anual



BIROULUI ADULTI/TINERI TSA	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
PERSONAL ANGAJAT ÎN CADRUL BIROULUI COPII TSA	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon-albastru deschis	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
Logoped, Psiholog, Psihopedagog și Educator din cadrul Centrul de Zi de Recuperare pentru Copii cu Dizabilități "Sf. Ecaterina"	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon-albastru deschis	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	5	buc.	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	1	cutie	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
Personal care intervine în regim de urgență, asistent medical comunitar, personal care efectuează anchete sociale și evaluări la domiciliul beneficiarilor (asistent social, psiholog, etc.) Identificarea persoanelor care	Cizme impermeabile cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință FFP3	5	buc.	Lunar
	Pelerină ploaie	1	buc.	24 luni
	Combinezon de unică folosință din polipropilenă- alb	10	buc.	Lunar
	Dispozitiv cu ultrasunete pentru alungat câinii agresivi	1	buc.	24 luni
	Cremă pentru protecție solară			



<p>trebuie să primească aceste echipamente, se va face de către conducătorii locurilor de muncă!</p>		150	ml.	Lunar- în lunile: iunie, iulie, august.
<p>BUCĂȚAR</p>	<p>Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb Halat bumbac- alb Bonetă bumbac- alb Șorț protecție Cizme impermeabile cu talpă antiderapantă Mănuși menaj Mănuși termoizolante Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă- alb</p>	<p>2 1 2 4 1 1 4 1</p>	<p>buc. buc. buc. buc. per. per. per. per.</p>	<p>Anual Anual Anual Anual Anual Lunar Anual Anual</p>
<p>CONDUCĂTOR AUTO</p>	<p>Vestă reflectorizantă Mănuși de protecție rezistente la uzură, sfașiere și penetrare Mască faciala de unica folosinta chirurgicala Manta molton Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință FFP3</p>	<p>1 1 3 1 2</p>	<p>buc. per. buc. buc. buc.</p>	<p>Anual Anual Lunar 24 luni Lunar</p>
<p>CROITOREASĂ</p>	<p>Halat bumbac- verde Sabot de lucru cu talpă ergonomică Degetar metalic Manta molton</p>	<p>2 1 2 1</p>	<p>buc. per. buc. buc.</p>	<p>Anual Anual Anual 24 luni</p>



EDUCATOR (doar din cadrul Modulelor Pavilionar de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică și Case de tip Familiar)	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- albastru deschis	2	buc.	Anual
		1	per.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	1	buc.	24 luni
	Manta molton			
EDUCATOR PUERICULTOR	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- albastru deschis	2	buc.	Anual
		1	per.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	1	cutie	Lunar
	Mănuși de unică folosință	5	buc.	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	1	buc.	24 luni
	Manta molton			
ELECTRICIAN	Salopetă- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Cască de protecție	1	buc.	Anual
	Ochelari de protecție cu lentile transparente rezistente la șoc	2	per.	Anual
		2	per.	Anual
	Mănuși electroizolante joasă tensiune	1	per.	Anual
	Cizme electroizolante joasă tensiune	1	buc.	Anual
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	1	buc.	Anual
FARMACIST	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	2	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	10	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
ÎNGRIJITOR (FEMEIE DE	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- verde	2	buc.	Anual
		1	per.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	5	per.	Lunar



SERVICIU BIROURI)	antiderapantă	5	buc.	Lunar
	Mănuși menaj	1	buc.	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	1	buc.	24 luni
	Manta molton			
FIZIOKINETO - TERAPEUT	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantaloon- albastru deschis	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă	1	per.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
FRIZER	Halat bumbac- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă	1	per.	Anual
	Manta molton	1	buc.	24 luni
INFIRMIERĂ	Halat bumbac- verde	2	buc.	Anual
	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantaloon- verde	2	buc.	Anual
		2	buc.	Anual
	Șorț impermeabil	2	buc.	Anual
	Bonetă- verde	1	per.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă			
	Mănuși menaj	1	per.	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	10	buc.	Lunar
Manta molton	1	buc.	24 luni	



INSTALATOR	Salopetă- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Pelerină de ploaie	1	buc.	Anual
	Jachetă vătuită cu glugă-albastru inchis	1	buc.	Anual
	Mănuși impermeabile	1	per.	Anual
	Cizme impermeabile	1	per.	Anual
	Ochelari protecție cu lentile transparente rezistenți la șoc	1	per.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Mănuși de protecție rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	2	per.	Anual
INSTRUCTOR EDUCAȚIE	Halat bumbac- albastru deschis	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă	1	per.	Anual
	Manta molton	1	buc.	24 luni
ÎNGRIJITOR CU ATRIBUȚII ÎNGRIJIRE PERSONAL ASISTAT ȘI CURĂȚENIE ȘI ÎNGRIJITOARE SECȚIE	Halat bumbac- verde	2	buc.	Anual
	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantaloon-verde	2	buc.	Anual
	Șorț impermeabil	2	buc.	Anual
	Bonetă- verde	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși menaj	2	per.	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
		1	buc.	24 luni



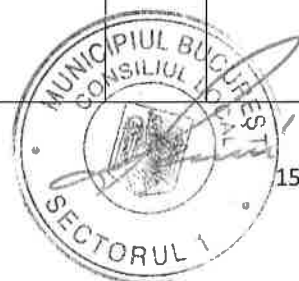
	Manta molton			
ÎNGRIJITOR CU ATRIBUȚII ÎNGRIJIRE PERSONAL ASISTAT ȘI CURĂȚENIE ȘI ÎNGRIJITOARE SECȚIE DIN CADRUL CSS ODĂI	Halat bumbac- verde	2	buc.	Anual
	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantaloon- verde	2	buc.	Anual
	Șorț impermeabil	2	buc.	Anual
	Bonetă- verde	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși menaj	2	per.	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
	Cizme impermeabile cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual
KINETO - TERAPEUT	Costum bumbac- albastru deschis	2	buc.	Anual
	Pantof de protecție cu talpă ergonomică	1	per.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	10	buc.	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
LĂCĂTUȘ	Salopetă- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Șorț, pieptar sudură	1	buc.	Anual
	Mănuși sudură	1	per.	Anual
	Mănuși de protectie rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	2	per.	Anual
	Bocanci cu bombeu metalic	1	per.	Anual
	Mască sudură	1	buc.	Anual
	Ochelari protecție cu lentile transparente rezistenți la șoc	1	per.	Anual



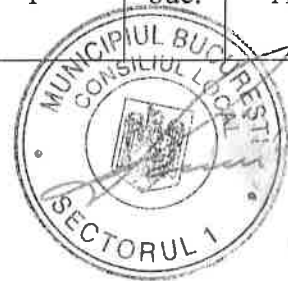
	Antifoane interne cu șnur			
	Cască cu antifoane externe	2	per.	Lunar
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Cizme impermeabile	1	buc.	Anual
		1	per.	Anual
LENJEREASĂ	Halat bumbac- verde	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică	1	per.	Anual
	Degetar metalic	2	buc.	Anual
	Manta molton	1	buc.	24 luni
MAGAZIONER/ GESTIONAR	Halat bumbac- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Jachetă vătuită- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Pantof protecție cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși menaj	2	per.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
	Pelerină de ploaie	1	buc.	Anual
MECANIC	Salopetă- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Șorț, pieptar sudură	1	buc.	Anual
	Mănuși sudură	1	per.	Anual
	Mănuși de protecție rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	2	per.	Anual
	Bocanci cu bombeu metalic	1	per.	Anual
	Mască sudură	1	buc.	Anual
	Ochelari protecție cu lentile transparente rezistenți la șoc	2	per.	Anual
	Antifoane interne cu șnur			
	Cască cu antifoane externe	2	per.	Lunar



	Cizme impermeabile	1	buc.	Anual
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	1	per.	Anual
		1	buc.	Anual
PREOT	Reverendă- negru	1	buc.	Anual
	Fes stofă- neagra	1	buc.	Anual
MEDIC	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
MUNCITOR NECALIFICAT EXTERIOR(CURTE)	Salopetă- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Căciulă- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Pelerină de ploaie	1	buc.	Anual
	Mănuși protecție rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	2	per.	Anual
	Mănuși impermeabile	2	per.	Anual
	Bocanci cu bombeu metalic	1	per.	Anual
	Cizme impermeabile	1	per.	Anual
	Ochelari protecție cu lentile transparente rezistenți la șoc	2	per.	Anual
PERSONAL TEHNICO- ADMINISTRATIV CU AUTOTURISM DE SERVICIU	Vestă reflectorizantă	1	buc.	Anual
	Mănuși de protecție rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	1	per.	Anual
	Manta molton	1	buc.	24 luni



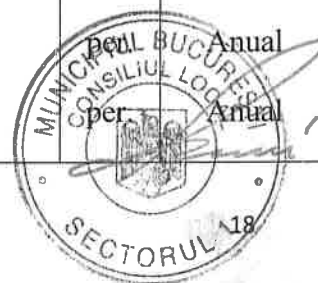
SORĂ MEDICALĂ	Halat alb bumbac- alb	1	buc.	Anual
	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
S^{ra} ȚĂTOREASĂ	Halat bumbac- verde	2	buc.	Anual
	Boneta bumbac- verde	2	buc.	Anual
	Șorț impermeabil	2	buc.	Anual
	Cizme impermeabile cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși menaj	1	per.	Lunar
	Antifoane interne cu șnur	2	per.	Lunar
	Cremă protecție mâini	150	ml.	Lunar
	Manta molton	1	buc.	24 luni
TÂAMPLAR	Salopetă- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Mănuși de protecție rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	2	per.	Anual
	Bocanci cu bombeu metalic	1	per.	Anual
	Ochelari protecție cu lentile transparente rezistenți la șoc	1	per.	Anual
	Antifoane interne cu șnur	1	per.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	2	per.	Lunar
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	5	buc.	Lunar
		1	buc.	Anual



PERSONAL ANGAJAT ÎN CADRUL SERVICIULUI REGISTRATURĂ, RELAȚII CU PUBLICUL, CU ATRIBUȚII PE LINIE DE ARHIVĂ	Halat bumbac- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Cremă protecție mâini	150	ml.	Lunar
	Mănuși de protecție rezistente la uzură, sfâșiere și penetrare	2	per.	Anual
PERSONAL ANGAJAT CARE LUCREAZĂ ÎN CASIERIE	Halat bumbac – albastru inchis	2	buc.	Anual
	Cremă protecție mâini	150	ml.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
Muncitor calificat brutar / Muncitor necalificat - Atelierul de Brutărie – Nazarcea Grup	Sabot ergonomic microfibra, bombeu metalic	1	per.	Anual
	Costum bumbac, alb: bluza + pantalon;	2	buc	Anual
	Manusi protectie antitermice rezistente la temperaturi ridicate aprox. 350 grade;	2	per.	Anual
	Capelina;	1	buc.	Zi
	Manusi protectie latex;	12	per.	Anual
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
Referent - Atelierul de Brutărie - Nazarcea Grup	Sabot ergonomic microfibra, bombeu metalic;	1	buc.	Anual
	Halat- alb	2	buc.	Anual
AJUTOR ȘOFER Atelierul de Brutărie - Nazarcea Grup	Pantof protectie, bombeu metalic – vara	1	per.	Anual
	Bocanc protectie, bombeu metalic – iarna	1	per.	Anual
	Manusi protectie piele	2	per.	Anual
	Salopeta protective- albastru inchis	2	per.	Anual
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	1	buc.	Anual
MUNCITOR CALIFICAT – Spălătorie auto de la	Pantof protectie, bombeu metalic - vara	1	per.	Anual
	Bocanc protectie, bombeu metalic – iarna	1	per.	Anual



Nazarcea Grup	Manusi latex	12	per.	Anual
	Manusi protectie mecanica	2	per.	Anual
	Ciorapi protecție termica	2	buc.	Anual
	Cizma cauciuc cu bombeu metalic	1	per.	Anual
	Salopeta- albastru inchis	2	buc	Anual
	Pelerina	1	buc.	Anual
	Ochelari protectie	1	buc.	Anual
	Costum impermeabil – iarna: pantalon + haina- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Caciula – iarna	1	buc.	Anual
	Cască protecție	1	buc.	Anual
MUNCITOR NECALIFICAT – Spălătorie auto de la Nazarcea Grup	Pantof protectie, bombeu metalic - vara	1	per.	Anual
	Bocanc protectie, bombeu metalic – iarna	1	per.	Anual
	Manusi latex	12	per.	Anual
	Manusi protectie mecanica	2	per.	Anual
	Ciorapi protecție termica	2	buc.	Anual
	Cizma cauciuc cu bombeu metallic	1	per.	Anual
	Salopeta- albastru inchis	2	buc	Anual
	Pelerina	1	buc.	Anual
	Ochelari protectie	1	buc.	Anual
	Costum impermeabil – iarna: pantalon + haina- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Caciula – iarna	1	buc.	Anual
	Cască protecție	1	buc	Anual
	GESTIONAR – Spălătorie auto de la Nazarcea Grup	Pantof protectie, bombeu metalic - vara	1	per.
Bocanc protectie, bombeu metalic – iarna		1	per.	Anual
Manusi protectie mecanica		2	per.	Anual
Ciorapi protecție termica		2	per.	Anual



	Cizma cauciuc cu bombeu metalic	1	buc.	Anual
	Salopeta- albastru inchis	2	buc.	Anual
	Pelerina	1	buc	Anual
	Ochelari protectie	1	buc.	Anual
	Impermeabil – iarna	1	buc.	Anual
INSPECTOR SPECIALITATE – Spălătorie auto de la Nazarcea Grup	Pantof protectie, bombeu metalic - vara	1	per.	Anual
	Bocanc protectie, bombeu metalic – iarna	1	per.	Anual
	Ciorapi protecție termica	2	per.	Anual Anual
	Cizma cauciuc cu bombeu metalic	1	per.	Anual
	Salopeta- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Pelerina	1	buc.	Anual
	Ochelari protectie	1	per.	Anual
	Impermeabil – iarna	1	per.	Anual
Muncitor Necalificat/ Muncitor Calificat Croitor, Referent, Inspector Specialitate Atelier Croitorie - Nazarcea Grup	Sabot ergonomic	1	per.	Anual
	Halat lucru- verde	1	buc.	Anual
	Degetar metalic	1	buc.	Anual
Muncitor Necalificat Atelier Tipografie - Nazarcea Grup	Sabot ergonomic	2	per.	Anual
	Halat lucru- verde	2	buc.	Anual
Inspector Specialitate, tipografie Atelier Tipografie - Nazarcea Grup	Sabot ergonomic	2	per.	Anual
	Halat lucru- verde	2	buc.	Anual



Muncitor necalificat	Sabot ergonomic	1	per.	Anual
Atelier Modelare Obiecte din Lut - Nazarcea Grup	Halat lucru- verde	1	buc.	Anual
	Ochelari protectie	1	buc.	Anual
	Manusi protectie termica	2	per.	Anual
	Sort PVC	2	buc.	Anual
	Sabot ergonomic	1	per.	Anual
Inspector Specialitate	Halat lucru- verde	1	buc.	Anual
	Ochelari protectie	1	buc.	Anual
	Manusi protectie termica	2	per.	Anual
	Sort PVC	2	buc.	Anual
	Halat bumbac- alb	2	buc.	Anual
Muncitor Necalificat, Muncitor Calificat, Spălătoreasă Atelier Spălătorie -Nazarcea Grup	Șorț impermeabil	2	buc.	Anual
	Sabot ergonomic cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual
	Mănuși menaj	3	per.	Lunar
	Cremă protecție mâini	150	ml	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Jachetă vătuită cu glugă- albastru inchis	1	buc.	Anual
Muncitor Necalificat, Muncitor Calificat, ȘEF Birou, Inspector de Specialitate Atelier Neutralizare Deșeuri Infecțioase - Nazarcea Grup	Fes – iarna	1	buc.	Anual
	Încălțăminte ergonomică, cu bombeu compozit sau metalic	1	per.	Anual
	Salopetă cu pieptar, antiacid- albastru inchis	1	buc.	Anual
	Ochelari protectie	1	per.	Anual
	Capeline	10	buc.	Lunar
	Mască protecție gură și nas, conform EN140	1	buc.	Anual
	Filtre masca			
		Cf. specificatie producator		



	<p>Manusi protectie, din nitril cu un strat dublu in palma din spuma de nitril, captuseala din tricot poliester/nailon. Asigura protectie chimica si aderența sporita in mediu uleios.</p> <p>Lungime 30-32</p>	12	Per.	Anual
<p>CONSILIER – ASISTENT SOCIAL cu atributii privitoare la înhumarea persoanelor fără aparținători, din cadrul Serviciul Prevenire</p>	<p>Combinezon de protecție împotriva agenților chimici și biologici - de unică folosință 3M- alb</p>	15	buc.	Lunar
	<p>Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință 3M</p>	15	buc.	Lunar
	<p>Acoperitori încălțăminte - de unică folosință</p>	15	per.	Lunar
	<p>Cremă protecție mâini</p>	150	ml.	Lunar
	<p>Mănuși de unică folosință</p>	1	cutie	Lunar
<p>INGRIJITOR DIN CADRUL CENTRULUI DE URGENȚĂ PENTRU PERSOANE FĂRĂ ADĂPOST DE LA C.S.S. ODAI ȘI DE LA C.S.S. PINOCCHIO</p> <p>Identificarea persoanelor care trebuie să primească aceste echipamente, se va face de către conducătorii locurilor de muncă!</p>	<p>Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință FFP3</p>	5	buc.	Lunar
	<p>Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon-verde</p>	2	buc.	Anual
	<p>Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă</p>	1	per.	Anual
	<p>Mănuși menaj</p>	5	buc.	Lunar
	<p>Mască faciala de unica folosinta chirurgicala</p>	5	buc.	Lunar
	<p>Manta molton</p>	1	buc.	24 luni



ASISTENT MEDICAL DIN CADRUL C.S.S. ODAI ȘI C.S.S. PINOCCHIO Identificarea persoanelor care trebuie să primească aceste echipamente, se va face de către conducătorii locurilor de muncă!	Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință FFP3	5	buc.	Lunar
	Halat alb bumbac	1	buc.	Anual
	Costum bumbac 2 piese: bluză și pantalon- alb	2	buc.	Anual
	Sabot de lucru cu talpă ergonomică- alb	1	per.	Anual
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	Lunar
	Mască faciala de unica folosinta chirurgicala	5	buc.	Lunar
	Manta molton	1	buc	24 luni
	INFIRMIERĂ DIN CADRUL C.S.S. ODAI ȘI C.S.S. PINOCCHIO Identificarea persoanelor care trebuie să primească aceste echipamente, se va face de către conducătorii locurilor de muncă!	Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință FFP3	5	buc.
Halat bumbac- verde		2	buc.	Anual
Costum bumbac 2 piese: bluză și pantaloon- verde		2	buc.	Anual
Șorț impermeabil		2	buc.	Anual
Bonetă- verde		2	buc.	Anual
Sabot de lucru cu talpă ergonomică antiderapantă		1	per.	Anual
Mănuși menaj		1	per.	Lunar
Mănuși de unică folosință		1	cutie	Lunar
Mască faciala de unica folosinta chirurgicala		5	buc.	Lunar
Manta molton		1	buc.	24 luni
Cizme impermeabile cu talpă antiderapantă	1	per.	Anual	



Personal din cadrul Biroului Tehnic Identificarea persoanelor care trebuie să primească aceste echipamente, se va face de către conducătorul locului de muncă!	Combinezon de protecție împotriva agenților chimici și biologici - de unică folosință	15	buc.	Lunar
	Mască facială de protecție respiratorie - de unică folosință FFP3	15	buc.	Lunar
	Mănuși de unică folosință	1	cutie	La 3 luni

ANEXA nr. 8

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toți salariații cu privire la regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

4. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

5. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

8. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

9. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.



10. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

11. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

12. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

13. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

ANEXA nr. 9

**REGULAMENT PRIVIND MODUL DE SESIZARE ȘI PROCEDURA
DE LUCRU A COMISIEI DE CERCETARE PREALABILĂ ÎN CAZUL
PERSONALULUI ÎNCADRAT PE BAZĂ DE CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

ART. 1

(1) Sesizarea îndreptată împotriva unui salariat al D.G.A.S.P.C. Sector 1 prin care se arată că acesta a încălcat normele legale, Regulamentul Intern al D.G.A.S.P.C. Sector 1, contractul individual de muncă, printr-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție și în legătură cu munca se va soluționa de către comisia de cercetare prealabilă din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 alcătuită potrivit dispozițiilor Directorului General al D.G.A.S.P.C. Sector 1.

ART. 2

(1) Comisia de cercetare prealabilă poate fi sesizată de:

- a) Directorul General al D.G.A.S.P.C. Sector 1;
- b) conducătorul compartimentului în care își desfășoară activitatea salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1, a cărui faptă este sesizată;
- c) orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 1.

(2) Sesizarea va fi înregistrată la Serviciul Registratură, Relații cu Publicul, în atenția Directorului General al D.G.A.S.P.C. Sector 1, în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptelor, primind data certă la data înregistrării.

(3) Sesizarea trebuie să cuprindă:

- a) numele, prenumele, locul de muncă și, după caz, funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea;
- b) numele, prenumele și compartimentul în care își desfășoară activitatea salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1 a cărui faptă este sesizată;
- c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării;
- d) arătarea dovezilor pe care se sprijină acuzațiile;
- e) data și semnătura.

(4) Sesizarea se formulează în scris și este însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin.

(5) Sesizarea se face nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei care constituie abatere disciplinară.



ART. 3

(1) La primirea sesizării, Președintele Comisiei va fixa de îndată termenul de prezentare și va dispune citarea salariatului a cărui faptă a fost sesizată și a persoanelor indicate în sesizare, precum și a celui care a formulat sesizarea. Citarea se face cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de termenul de prezentare. Procedura de cercetare prealabilă se suspendă pe perioada concediului de odihnă, concediului medical sau concediului fără plată a salariatului.

(2) Procedura de citare în fața comisiei de cercetare prealabilă se face prin scrisoare recomandată sau prin înștiințare scrisă luată la cunoștință prin semnătură. Procedura de citare este obligatorie pentru fiecare termen fixat de comisia de cercetare prealabilă, în situația în care persoanele chemate în fața comisiei nu au luat termenul în cunoștință (se comunică în timpul ședinței, următorul termen la care trebuie să se prezinte).

(3) În cuprinsul scrisorii sau al înștiințării scrise prevăzute la alin. (5) se indică locul, data și ora ședinței comisiei de cercetare prealabilă.

(4) Pentru primul termen de prezentare în fața comisiei de cercetare prealabilă, în cuprinsul scrisorii sau al înștiințării scrise se indică, pe lângă elementele prevăzute la alin. (6), și obiectul sesizării.

(5) Salariatului a cărui faptă constituie obiectul sesizării i se comunică o copie de pe sesizarea îndreptată împotriva sa.

ART. 4

În fața comisiei de cercetare prealabilă salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1 a cărui faptă se cercetează se înfățișează personal.

ART. 5

(1) La primul termen de prezentare comisia de cercetare prealabilă verifică îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 2.

(2) În cazul în care comisia de cercetare prealabilă constată că nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 2 alin. (2), sesizarea este clasată.

(3) În situația în care comisia de cercetare prealabilă constată îndeplinirea condițiilor prevăzute la alin. (2), aceasta solicită persoanelor citate să depună, până la următorul termen, înscrisurile sau orice alte dovezi, în vederea cercetării abaterii disciplinare care face obiectul sesizării.

ART. 6

(1) Cercetarea abaterii disciplinare se face cu celeritate.

(2) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune:

- a) audierea persoanei care a formulat sesizarea;
- b) audierea salariatului a cărui faptă constituie obiectul sesizării;
- c) audierea oricăror alte persoane ale căror declarații pot înlesni soluționarea cazului;
- d) culegerea informațiilor considerate necesare pentru rezolvarea cazului, prin mijloacele prevăzute de lege;
- e) administrarea probelor, precum și verificarea documentelor și a declarațiilor prezentate.

ART. 7

(1) Audierea persoanelor citate se consemnează scris într-un proces-verbal, sub sancțiunea nulității. Procesul-verbal se semnează de către membrii comisiei de cercetare prealabilă, de secretarul acesteia, precum și de persoana audiată.

(2) Refuzul salariatului D.G.A.S.P.C. Sector 1 de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație referitoare la abaterile disciplinare imputate se consemnează de asemenea într-un proces-verbal.



ART. 8

(1) Ședințele comisiei de cercetare prealabilă nu sunt publice.

(2) Lipsa nejustificată a persoanelor citate nu împiedică desfășurarea ședințelor comisiei de cercetare prealabilă, dacă citarea s-a făcut cu respectarea cerințelor prevăzute de prezentul regulament.

ART. 9

(1) În exercitarea atribuțiilor sale comisia de cercetare prealabilă întocmește rapoarte cu privire la cauza pentru care a fost sesizată, care trebuie să conțină următoarele elemente:

- a) numărul și data de înregistrare a sesizării;
- b) numele, prenumele și funcția deținută de salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1 a cărei faptă a fost cercetată;
- c) numele, prenumele, funcția, după caz, domiciliul persoanei care a sesizat fapta, precum și ale persoanelor audiate;
- d) prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită;
- e) probe administrate;
- f) propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, de clasare a cauzei;
- g) motivarea propunerii;
- h) semnăturile;
- i) data întocmirii raportului.

(2) Opiniile separate formulate în scris și motivate se vor anexa la raportul comisiei de cercetare prealabilă.

(3) Raportul comisiei de cercetare prealabilă se înaintează Directorului General al D.G.A.S.P.C. Sector 1 în termen de 3 zile de la data întocmirii.

ART. 10

(1) Comisia de cercetare prealabilă formulează propunerea cu privire la sancțiunea aplicabilă, pe baza raportului.

(2) Comisia de cercetare prealabilă poate să propună:

- a) sancțiunea disciplinară aplicabilă, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea abaterii disciplinare de către salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1;
- b) clasarea cauzei, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare.

(3) La individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile salariatului D.G.A.S.P.C. Sector 1 comisia de disciplină prealabilă va ține seama de:

- a) cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare;
- b) împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- c) gradul de vinovăție;
- d) gravitatea și consecințele abaterii disciplinare;
- e) conduita salariatului D.G.A.S.P.C. Sector 1;
- f) existența unor antecedente disciplinare ale salariatului D.G.A.S.P.C. Sector 1.

ART. 11

În cazul în care comisia de cercetare prealabilă constată că fapta săvârșită de salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1 întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni, propune Directorului General al D.G.A.S.P.C. Sector 1 sesizarea organelor de cercetare penală. Directorul General al D.G.A.S.P.C. Sector 1 va sesiza organele de cercetare penală în termen de 5 zile de la primirea propunerii comisiei de cercetare prealabilă.

ART. 12

(1) Directorul General al D.G.A.S.P.C. Sector 1 emite dispoziția de sancționare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de cercetare prealabilă.



(2) Dispoziția de sancționare se comunică salariatului sancționat, în termen de 5 zile de la data emiterii.

ART. 13

Salariatul D.G.A.S.P.C. Sector 1 nemulțumit de sancțiunea disciplinară aplicată se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii.

**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1**

**Director general,
DĂNUȚ IOAN FLEACĂ**

**Director general adjunct
VICTORIȚA DANIELA NIȚĂ**

**Șef Serviciu Juridic Contencios și
Resurse Umane,
SILVIA CRISTINA GÂJU**

**SINDICATUL SANITAS DIN
SPITALUL DE BOLI CRONICE
SF. LUCA ȘI DGASPC SECTOR 1**

**Președinte,
MARINA DUMITRESCU**

**prin mandatar FEDERAȚIA SANITAS
Vicepreședinte,
RĂZVAN GAE**

SINDICATUL ROUA

**Președinte,
CONSTANTIN GAVRILĂ**

**prin mandatar FEDERAȚIA PUBLISIND
Secretar general,
GABRIEL CHIFU**

