

Inregistrat în Registrul special
de evidență a Contractelor
colective de muncă sub
nr. 8/3/0/03.2023 la data
Bistrița-Năsăud

EMILCHINA
Inspector de muncă

**Contract/Acord colectiv de muncă la nivelul
Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-
Năsăud**

În temeiul Legii nr.367/2022, privind dialogul social, Ordonanței de Urgență nr. 57/03.06.2019 privind Codul administrativ și a Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, între:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud cu sediul în Strada Horea nr.20, Bistrița, în calitate de angajator, reprezentată prin Director general, domna Delia Claudia Rus;

2. Sindicatul Județean "Sanitas" Bistrița-Năsăud cu sediul în str. Ghinzii, nr. 26, Bistrița, reprezentat prin domnul Ioan Costin - Președinte .

a intervenit următorul contract/acord colectiv de muncă la nivel de unitate:

**CAPITOLUL 1
Dispoziții generale**

ARTICOLUL 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract/acord colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia. Neînțelegerile cu privire la încheierea contractului/acordului se soluționează potrivit Anexei nr. 1

(2) La încheierea contractului/acordului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) Prezentul contract/acord colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

(4) În sensul prezentului contract/acord, termenul de angajator desemnează pe cel care angajează, respectiv Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, reprezentată prin Director general;

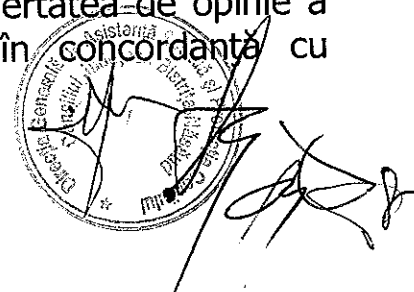
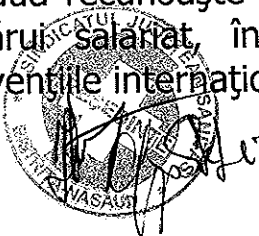
(5) În sensul prezentului contract/acord, termenul de unitate desemnează: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

(6) În sensul prezentului contract/acord, termenul de angajat în cadrul unității desemnează:

- personalul contractual din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud ale cărui relații de muncă sunt stabilite prin raportul de muncă cu unitatea;

- funcționarii publici din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud ale căror relații de muncă sunt stabilite prin raportul de serviciu cu unitatea.

(7) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.



ARTICOLUL 2

(1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- (a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- (b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- (c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- (d) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor semnatare ale prezentului contract/acord colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
- (e) formarea și perfecționarea profesională;
- (f) drepturile organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract/acord colectiv de muncă;
- (g) obligațiile salariaților.

(2) Prezentul acord are ca scop, în completarea celor prevăzute la alin. 1 și în privința funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, stabilirea măsurilor referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

ARTICOLUL 3

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract/acord colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

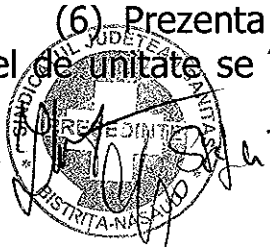
(2) Cererea se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract/acord colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

(6) Prezenta convenție cu valoare de **contract colectiv de muncă** la nivel de unitate se încheie pe o perioadă de 24 luni calendaristice iar în cazul în



care niciuna din părțile semnatare nu denunță unilateral contractul/acordul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu un an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

(7) Prezenta convenție cu valoare de **Acord colectiv de muncă** se consideră încheiată pentru o perioadă de 24 luni de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud, perioadă urmată de negocierea și încheierea unui nou acord colectiv de muncă, cu excepția situației în care părțile au hotărât prelungirea tacită a prevederilor acordului.

ARTICOLUL 4

Modificările aduse contractului/acordului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul/acordul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud.

ARTICOLUL 5

Suspendarea contractului/acordului individual de muncă și a raportului de serviciu al funcționarului public are loc în condițiile legii.

Încetarea contractului/acordului individual de muncă și a raportului de serviciu al funcționarului are loc în condițiile legii.

ARTICOLUL 6

(1) Aplicarea prevederilor contractului/acordului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului/acordului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ARTICOLUL 7

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract/acord colectiv de muncă.

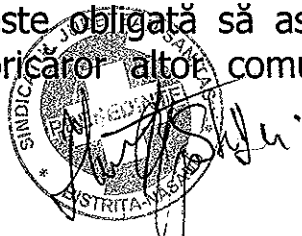
ARTICOLUL 8

(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract/acord colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Prevederile prezentului contract/acord colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

ARTICOLUL 9

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată să asigure afișarea contractului/acordului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor



semnatare a prezentului contract/acord colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștința de conținutul său.

ARTICOLUL 10

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract/acord colectiv de muncă se va constitui Comisia de monitorizare și verificare a aplicării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 2.

(3) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și organizația semnatară al prezentului contract/acord colectiv de muncă sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat, în cadrul Comisiei de monitorizare și verificare a aplicării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă constituită la nivel de unitate.

ARTICOLUL 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) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare, prin consens, împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecarea cauzei rămâne fără obiect.

ARTICOLUL 12

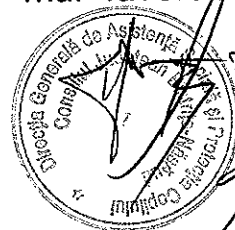
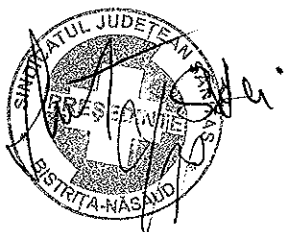
(1) Reprezentanții Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și cei ai organizațiilor semnatare a prezentului contract/acord colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivelul unității modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului/acordului colectiv de muncă, vor fi sesizate Comisia de monitorizare, după caz.

ARTICOLUL 13

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract/acord colectiv de muncă 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 contract/acord colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract/acord.



ARTICOLUL 14

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract/acord colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină propuneri și proiecte a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract/acord colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 și ale prezentului contract/acord colectiv de muncă în cazul în care inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ARTICOLUL 15

(1) Prezenta convenție cu valoare de **contract colectiv de muncă** este valabilă 24 luni calendaristice de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud.

(2) Prezenta convenție cu valoare de acord colectiv de muncă se consideră încheiată pentru o perioadă de 24 luni de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud, perioadă ce va fi urmată de negocierea și încheierea unui nou acord colectiv de muncă, cu excepția situației în care părțile au hotărât prelungirea tacită a prevederilor acordului.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract/acord colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.

(5) Prezentul contract/acord colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract/acord în vederea evidențierii corespunzătoare în proiectul de buget destinat organizării și funcționării unității.

(7) În scopul realizării și acordării drepturilor prevăzute în prezentul contract/acord, Directorul general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va înainta spre aprobare proiecte de Hotărâri Consiliului Județean Bistrița-Năsăud.

ARTICOLUL 16

(1) Prevederile prezentului contract/acord colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, personal de execuție și personal de conducere, personal contractual sau funcționari publici, asistenți maternali, membri sau nemembri ai organizațiilor sindicale.

(2) Pe perioada aplicării prevederilor prezentului contract/acord colectiv de muncă, la nivel de instituție, pentru toți angajații din cadrul Direcției Generale de



Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, care nu sunt membri de sindicat (nesindicaliști), în baza unui acord scris exprimat (Anexa 11) de către fiecare dintre ei, se va reține lunar, o contribuție de 0,6% din salariul de bază.

(3) Se va constitui un fond comun, patronat-sindicat care se va administra conform regulamentului, stabilit în Anexa 10.

(4) Colectarea fondului comun se va face într-un cont comun deschis la Banca Transilvania sucursala Bistrița.

CAPITOLUL 2

Încheierea contractului individual de muncă

ARTICOLUL 17

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Modelul cadru al Contractului individual de muncă este prevăzut în Anexa 3.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(4) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

ARTICOLUL 18

(1) 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 Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

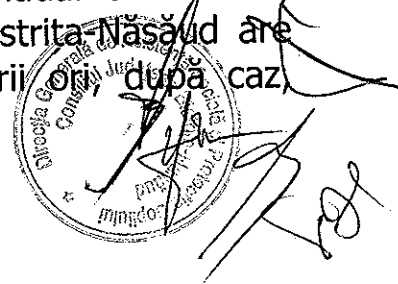
(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în Registrul General de Evidență al Salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(3) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, este obligată ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă/raport de serviciu constituie vechime în muncă.

ARTICOLUL 19

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz,



salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

ARTICOLUL 20

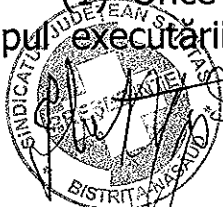
Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există

ARTICOLUL 21

Elementele din informarea prevăzută la art. 20 trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(1) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 20 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act



adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(2) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

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

ARTICOLUL 22

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 20, precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin.(1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

ARTICOLUL 23

În situația în care Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 20, 21 și 22, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul 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 Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud a obligației de informare.

ARTICOLUL 24

(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.



(2) Nerespectarea prevederilor alin.(1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, asistență socială, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

ARTICOLUL 25

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

h) ori de câte ori legea o impune.

ARTICOLUL 26

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin.(1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal profesional sau disciplinar și în Regulamentul Intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.



ARTICOLUL 27

Informațiile cerute, sub orice formă, de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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.

ARTICOLUL 28

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

ARTICOLUL 29

(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face conform cadrului legal.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(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.

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin Hotărâre a Guvernului.

ARTICOLUL 30

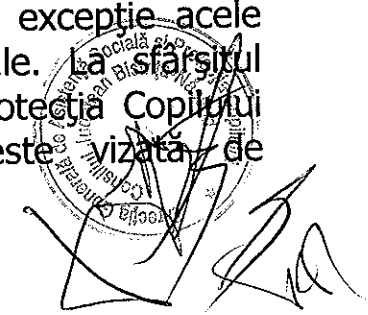
(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază 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.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de



Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

ARTICOLUL 31

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

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ARTICOLUL 32

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

ARTICOLUL 33

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

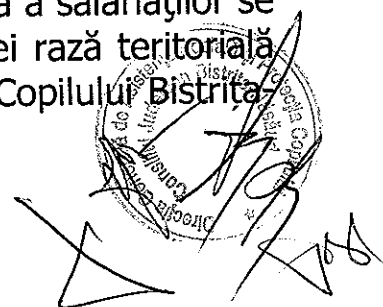
(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul Direcției, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul General de Evidență al Salariaților se completează și se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.



(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

ARTICOLUL 34

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți, în baza unui contract individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

ARTICOLUL 35

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

ARTICOLUL 36

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, sau Contractele colective de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege, sau a contractelor colective de muncă salariaților sau limitarea acestor drepturi, este lovită de nulitate.

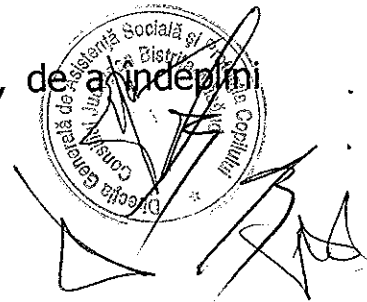
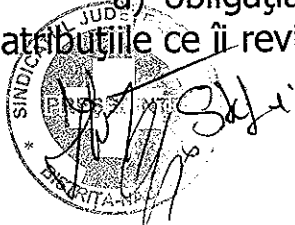
ARTICOLUL 37

(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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în Contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

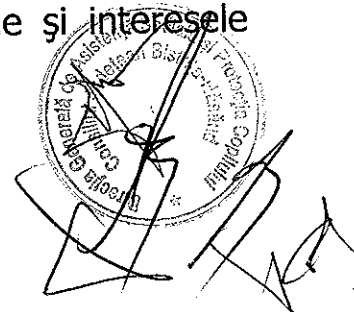
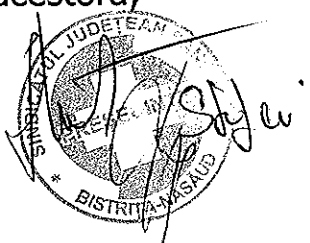
ARTICOLUL 38

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, are în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- 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, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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 asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;



f) 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;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

ARTICOLUL 39

(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 legislația în vigoare.

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ARTICOLUL 40

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în Contractul individual de muncă.

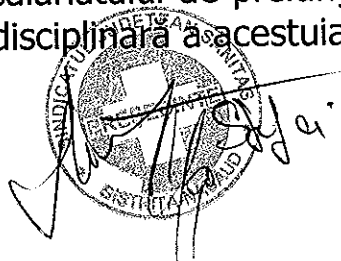
(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul individual de muncă.

ARTICOLUL 41

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

ARTICOLUL 42

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.



(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ARTICOLUL 43

(1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

ARTICOLUL 44

(1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 1 an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ARTICOLUL 45

(1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

(5) În cazul în care există divergență între Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și angajatorul la care este detașat, sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.



ARTICOLUL 46

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

ARTICOLUL 47

(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 Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

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

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care Contractul individual de muncă încetează de drept.

ARTICOLUL 48

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, dacă legea nu prevede altfel;
- 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) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, Contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ARTICOLUL 49

(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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, precum și prin reglementările prevăzute în regulamentul intern.

ARTICOLUL 50

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) 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;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d) 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 de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

e) pe durata detașării;

f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește 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.



ARTICOLUL 51

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.

ARTICOLUL 52

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, de la data la care Direcția și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, în conformitate cu prevederile legale aplicabile;

d) 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;

e) 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;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) 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;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

ARTICOLUL 53

(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.

ARTICOLUL 54

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.

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

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

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

ARTICOLUL 55

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

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

ARTICOLUL 56

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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.



f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, 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;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

ARTICOLUL 57

Raportul de serviciu pentru angajații instituției publice, funcționari publici, este reglementat prin acte normative cu caracter special, respectiv *Ordonanța de Urgență nr. 57/03.06.2019 privind Codul administrativ*.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ARTICOLUL 58

(1) Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

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

(3) Angajatorul are obligația să asigure însușirea și respectarea de către angajați a normativelor de protecția muncii.

(4) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii externalizate, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

ARTICOLUL 59

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru stabilirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

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

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă,



b) măsurile luate de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;

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

ARTICOLUL 60

Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ARTICOLUL 61

(1) În cadrul propriilor responsabilități, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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.

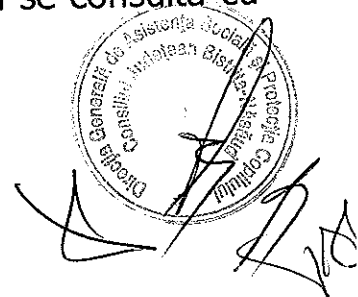
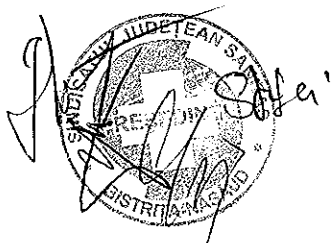
(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- 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; adaptarea la progresul tehnic;
- 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 cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ARTICOLUL 62

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud se consultă cu sindicatele din unitate, semnatare a prezentului contract.



ARTICOLUL 63

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea introductiv-generală se realizează, la angajarea lucrătorilor, lucrătorilor detașați de la o întreprindere și/sau unitate la alta, lucrătorilor delegați de la o întreprindere și/sau unitate la alta, lucrătorului pus la dispoziție de către un agent de muncă temporar, conform dispozițiilor legale.

Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activitățile specifice întreprinderii și/sau unității respective, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general.

(3) Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală și are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru și/sau fiecărei funcții exercitate.

Instruirea la locul de muncă se face tuturor lucrătorilor, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii și/sau al unității.

Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane.

(4) Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor și are drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă

Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul locului de muncă.

Intervalul dintre două instruirii periodice și periodicitatea verificării instruirii vor fi stabilite prin programul de instruire-testare elaborat la nivelul unității în funcție de condițiile locului de muncă sau postului de lucru.

Intervalul dintre două instruirii periodice nu va fi mai mare de 6 luni.

Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre două instruirii periodice va fi de cel mult 12 luni.

Verificarea efectuării instruirii periodice se face de către șeful ierarhic al celui care efectuează instruirea și prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciile externe de prevenire și protecție, care vor semna fișele de instruire ale lucrătorilor olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

Instruirea periodică se va completa în mod obligatoriu și cu demonstrații practice.

ARTICOLUL 64

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria

persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ARTICOLUL 65

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

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud trebuie să asigure dotarea fiecărui compartiment de activitate cu mijloace igienico-sanitare necesare.

(4) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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.

ARTICOLUL 66

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

ARTICOLUL 67

Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se stabilesc prin dispoziție a directorului general.

ARTICOLUL 68

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina a muncii.

ARTICOLUL 69

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.



(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuită exclusiv în competența Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

ARTICOLUL 70

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

(2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ARTICOLUL 71

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice sau prin hotărâri judecătorești.

ARTICOLUL 72

(1) Echipament individual de protecție - orice echipament destinat a fi purtat sau mînuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv;

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, conform dispozițiilor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

ARTICOLUL 73

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va organiza anual sau ori de câte ori legislația dispune în acest sens, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile se suportă integral de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

(3) Examenele medicale periodice stabilite de legislația în vigoare, vor fi asigurate gratuit de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

(4) Angajații sunt obligați să efectueze examenele medicale obligatorii în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(5) Examinările medicale prevăzute la alin. (1) și (3) sunt efectuate la unități sanitare de specialitate autorizate de Ministerul Sănătății cu care conducerea unității a încheiat protocoale de colaborare.

(6) În cazul recomandărilor medicului de medicina muncii, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va asigura trecerea angajaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile instituției, care vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatelor semnatare a prezentului contract.

(7) Angajatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă poate solicita unității desfășurarea activității în baza unui program de lucru de o fracțiune de normă de 4 ore/zi. După perioada de recuperare, acesta va fi integrat în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

ARTICOLUL 74

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

ARTICOLUL 75

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația, conform normelor de protecția muncii, să asigure, prin buget, sumele necesare pentru asigurarea condițiilor de muncă, a dotărilor și echipamentelor de protecția muncii, Anexa 4.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

ARTICOLUL 76

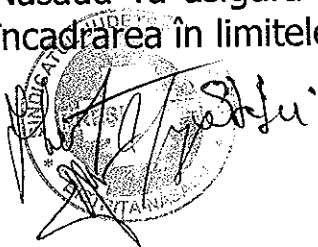
(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va lua cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor.

(3) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud asigură amenajarea vestiarelor și anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

(4) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.



ARTICOLUL 77

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

ARTICOLUL 78

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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 organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ARTICOLUL 79

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

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale, conform legislației în vigoare.

(3) Toate drepturile bănești cuvenite angajaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

(4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 9 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(5) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(6) Încălcarea drepturilor salarialelor membri ai sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ARTICOLUL 80

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, fiecare angajat al unității are dreptul la un salariu. Acesta este stabilit prin dispoziția directorului general, în conformitate cu prevederile legale și reprezintă salariul de bază. La acesta se adaugă sporuri, în conformitate cu prevederile legale și contractuale.

(2) Drepturile salariale sunt cuprinse în legislația specifică.

ARTICOLUL 81

(1) Fiecare salariat beneficiază de indemnizație/vouchere de vacanță, care se vor acorda în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va acorda și alte drepturi prevăzute de prevederile legale.

ARTICOLUL 82

(1) Sporurile acordate personalului din unitate, se stabilesc cu acordul sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract, respectiv Anexa nr. 5.

(2) Munca prestată de personal pentru 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.

(3) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

ARTICOLUL 83

Alte drepturi de personal:

(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se plătește/se compensează, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului.

(3) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată, în condițiile legii, să despăgubească angajatul în situația în care acesta, din culpa sa a suferit un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(4) În măsura posibilităților financiare și prevederilor legale, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și sindicatul reprezentativ vor alocă din contul comun fondurile necesare organizării unor evenimente cu ocazia *sărbătorii de Crăciun și Paște, precum și a zilelor de 8 Martie și de 1 Iunie.*

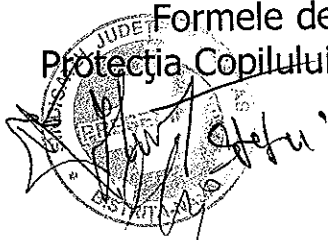
ARTICOLUL 84

(1) Funcționarii publici și personalul contractual pot beneficia de premii, stimulente și recompense în condițiile legii.

(2) Drepturile prevăzute la alin. (1) se stabilesc de către unitate cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 85

Formele de organizare a muncii în Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud sunt următoarele:



- a) norma de timp;
- b) alte forme stabilite, prevăzute de lege.

ARTICOLUL 86

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată să asigure condițiile 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.

ARTICOLUL 87

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.

ARTICOLUL 88

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată 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.

ARTICOLUL 89

(1) Salariații din unitățile de asistență socială beneficiază de următoarele beneficii:

a) Decontarea cheltuielilor de transport în cazul în care deplasarea se face în interesul beneficiarilor de măsuri de protecție, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar.

ARTICOLUL 90

Alte drepturi de personal:

- a) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru;
- b) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul de serviciu cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducătorului unității;
- c) Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ARTICOLUL 91

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția



Copilului Bistrița-Năsăud și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ARTICOLUL 92

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus, respectiv 40 de ore pe săptămână.

(2) Pentru locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere programul de lucru este în ture 12/24 -12/48, datorită specificului activității cu încadrare în norma de timp.

ARTICOLUL 93

(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, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(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 sau raportului de serviciu în cazul funcțiilor publice.

ARTICOLUL 94

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă 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.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa cu respectarea dispozițiilor art. 93 și art. 94 și numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

ARTICOLUL 95

(1) Personalul care își desfășoară activitatea 8 ore pe zi timp de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate

fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(4) Reducerea timpului de lucru se realizează pentru categoriile de salariați prevăzute la Anexa nr. 6

(5) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 96

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

(2) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ARTICOLUL 97

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul și structurile subordonate Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

ARTICOLUL 98

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

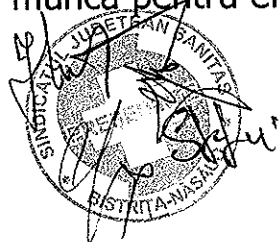
ARTICOLUL 99

(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 Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată 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) Angajații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor bine justificate.

(6) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră sau necesități foarte urgente, angajații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

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

(8) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(9) Aceste prevederi implică identificarea de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud de soluții pentru remedierea situației.

ARTICOLUL 100

(1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin. (2).

(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

ARTICOLUL 101

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

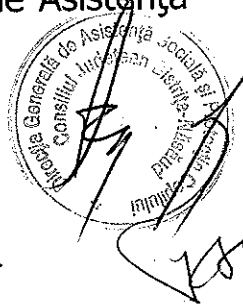
ARTICOLUL 102

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevăzute în prevederile legislației în materie, precum și cele stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud

Sunt zile libere:

a) 1 și 2 Ianuarie;



- b) 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- d) Prima și a doua zi de Paști;
- e) Prima și a doua zi de Rusalii;
- f) 1 Mai;
- g) 1 Iunie;
- h) 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 Decembrie - Ziua Națională a României;
- k) Prima și a doua zi de Crăciun;
- l) 2 zile pentru fiecare din cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel

de către cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (2) lit. l), pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

ARTICOLUL 103

(1) Regulamentul intern se aprobă de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

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

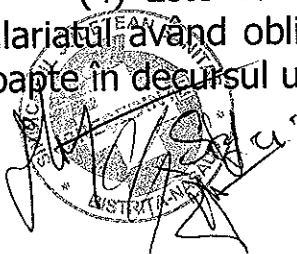
ARTICOLUL 104

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

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

(3) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % la numărul de ore lucrate pe timpul nopții.

(4) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 și 12 cu 48 ore salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineața, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.



ARTICOLUL 105

(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.

ARTICOLUL 106

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(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 proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual pentru personalul contractual, se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime de 0-10 ani neîmpliniți la data începerii concediului - 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 10 ani și peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare;

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. a) și b) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale. Salariații care acumulează mai mult de 30 de zile de concediu medical în cursul unui an, nu beneficiază de acest supliment de concediul de odihnă pentru anul respectiv.

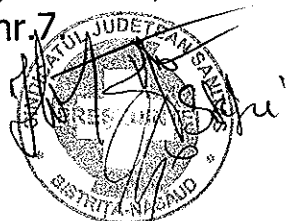
(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual pentru funcționarii publici este stabilită prin legislația specifică.

(6) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare. Concediul de odihnă trebuie efectuat până la sfârșitul anului în curs cu excepția situațiilor prevăzute în prezentul contract.

(7) În situații de forță majoră, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

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

(9) Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității se acordă conform Anexei nr. 7



ARTICOLUL 107

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

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud cu consultarea sindicatelor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(3) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(4) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(5) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (3) și (4) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(6) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(7) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și avizul organizației sindicale din care face parte sau după caz, a reprezentanților salariaților în următoarele cazuri:

- a) angajatul se află în concediu medical;
 - b) angajatul cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate/paternitate;
 - c) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
 - d) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate;
 - e) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare;
 - f) angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
 - g) angajatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani pentru copilul cu handicap;
 - h) în orice alte cazuri bine justificate prin Dispoziția Directorului general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (8) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă sau raportului de serviciu în cazul funcționarilor publici.

ARTICOLUL 108

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în Contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

ARTICOLUL 109

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

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, pentru motive obiective, astfel:

- a) angajatul intră în concediu medical;
- b) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- c) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

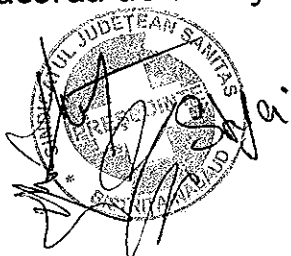
d) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;

e) angajata intră în concediu pentru maternitate;

(4) Pentru cazurile menționate mai sus de întrerupere a concediului, angajații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective, sau când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare, în cadrul aceluiași an calendaristic.

(5) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuată și cu salariul cuvenit angajatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile cuvenite pe aceasta perioadă. La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă angajatului indemnizația de concediu cuvenită pentru această parte.

(6) Concediul de odihnă cuvenit angajaților detașați la alte instituții se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.



ARTICOLUL 110

Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 111

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, numai în zilele producerii evenimentului după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea unui copil - 3 zile;

c) căsătoria unui copil - 3 zile;

d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 3 zile;

e) decesul rudelor până la gradul IV inclusiv, altele decât cele prevăzute la lit. d - 3 zile;

f) pentru controlul medical anual - 1 zi (ziua controlului medical);

g) donatorii de sânge conform legii - 1 zi (ziua donării);

(2) Zilele libere plătite prevăzute la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului, de conducerea unității, conform procedurilor Direcției.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților

ARTICOLUL 112

(1) Părțile recunosc de comun acord ca o măsură de prevenire a concedierilor este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

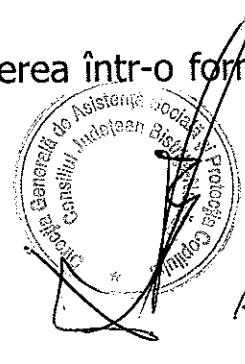
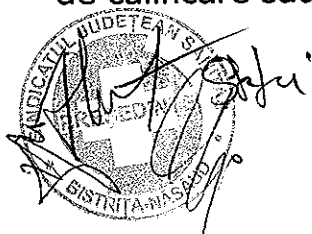
ARTICOLUL 113

(1) În cazul în care Consiliul Județean Bistrița-Năsăud a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va consulta reprezentanții organizațiilor sindicale ce au semnat prezentul contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se face în termen de 5 zile.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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.



ARTICOLUL 114

Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.

ARTICOLUL 115

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată 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, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud este obligată să comunice organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și inspectoratelor teritoriale de muncă apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă.

ARTICOLUL 116

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității, acolo unde este cazul.

ARTICOLUL 117

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun sau personal, în interes de serviciu, este suportată integral de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, conform dispozițiilor legale în vigoare.

ARTICOLUL 118

(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c) - e), din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;



d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;
e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

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

ARTICOLUL 119

Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

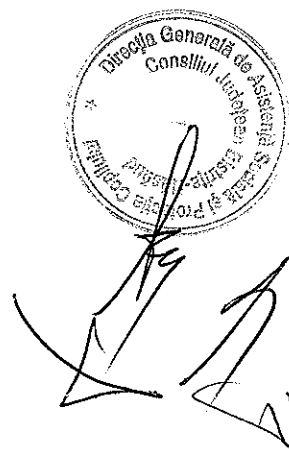
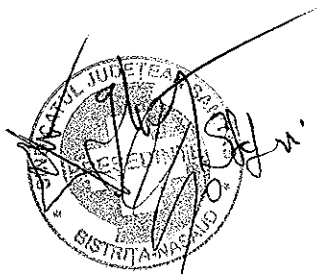
(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

ARTICOLUL 120

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte și de posibilitatea schimbării locului de muncă la cerere și cu recomandarea medicului de medicina muncii.

ARTICOLUL 121

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 violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 8.



CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ARTICOLUL 122

Activitatea profesională a salariaților se evaluează anual în conformitate cu prevederile legale.

ARTICOLUL 123

(1) Prin termenul de 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.

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

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu aceasta destinație.

(6) Angajații pot beneficia de cursuri plătite pentru perfecționare sau pentru programe de specializare, în țară sau în străinătate, în condițiile legii.

(7) Angajații care beneficiază de o formă de specializare sau perfecționare plătită de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, pe o durată mai mare de 1 an și primesc pentru această perioadă drepturile bănești au obligația de a-și continua activitatea în cadrul instituției, cel puțin 5 ani de la finalizarea cursurilor.

(8) În cazul nerespectării angajamentului aceștia vor restitui instituției contravaloarea cursurilor de specializare sau perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea termenului, cu excepția cazului în care din motive neimputabile acestora numai sunt angajații instituției.

ARTICOLUL 124

(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 somajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

ARTICOLUL 125

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud 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 în străinătate;

ARTICOLUL 126

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

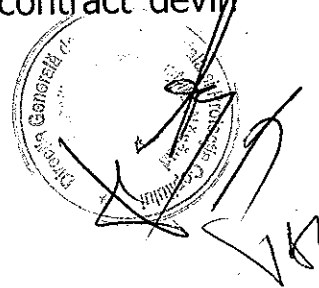
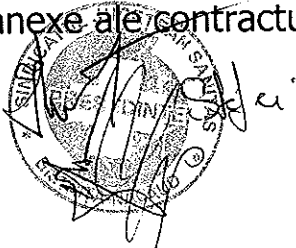
- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatele semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare a prezentului contract;

d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor pentru cursurile care au durată mai mică de un an.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 5 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract devin anexe ale contractului colectiv de muncă din unitate.



ARTICOLUL 127

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concreta de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ARTICOLUL 128

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

ARTICOLUL 129

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o forma de pregătire profesională cu scoatere din activitate, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatele semnatare a prezentului contract.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

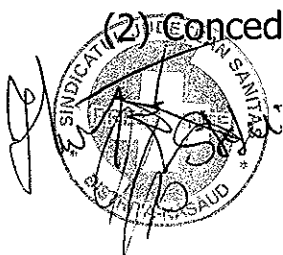
ARTICOLUL 130

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională, în condițiile legii.

ARTICOLUL 131

(1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.



ARTICOLUL 132

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud poate respinge solicitarea salariatului numai cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ARTICOLUL 133

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ARTICOLUL 134

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

ARTICOLUL 135

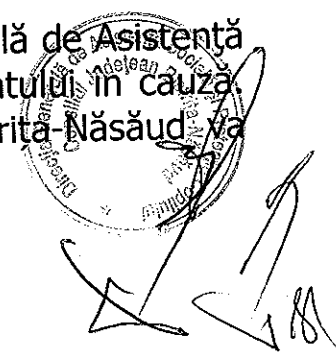
(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani;

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

ARTICOLUL 136

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ai prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Programarea individuală se face de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud cu consultarea salariatului în cauză. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va



realiza programarea individuala cu consultarea părților semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 137

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

(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

ARTICOLUL 138

Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la concursurile și la examenele de ocupare a posturilor precum și de promovare în grade și trepte profesionale.

ARTICOLUL 139

(1) Partea patronală se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, cu respectarea prevederilor art. 137, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă

ARTICOLUL 140

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Conducerea unității recunoaște dreptul organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a conducerii unității de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin.(2).

(4) Conducerea unității se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Conducerea unității se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor

de conducere ale organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 141

(1) Conducerea unității se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Partile recunosc ca salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

ARTICOLUL 142

(1) Partile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Conducerea unității se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al unității.

ARTICOLUL 143

(1) Directorul general va invita reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă să participe la ședințele de lucru ale Colegiului Director al unității care vizează drepturile și obligațiile angajaților, relațiile de muncă și activități care afectează interesele salariaților. Aceștia vor avea statut de observator și vor avea drept la opinii.

(2) Directorul general și reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă își vor comunica reciproc în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

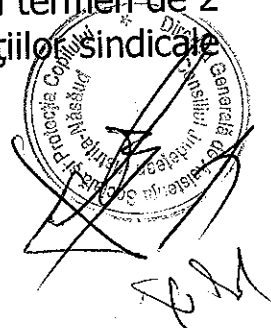
(3) Partile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(4) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor, confederațiilor și ai sindicatelor județene din care fac parte la ședințele de interes general și în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ARTICOLUL 144

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 146 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 3 zile. Ordinea de zi va fi însoțită de documentația aferentă tematicii ședinței.

(2) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 2 zile lucrătoare de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.



(3) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ARTICOLUL 145

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va permite liderilor, vicoliderilor de nucleu sindical semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru maxim 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Liderii aleși în structura de conducere a organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 1-3 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată, conform Anexei nr. 6.

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

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale la nivel de unitate este asimilată ca vechime în activitate managerială.

ARTICOLUL 146

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ARTICOLUL 147

(1) Directorul general va asigura în incinta instituției, spațiul necesar desfășurării activității sindicale, cu titlu gratuit, precum și accesul la echipamentul de birotică al instituției (fax, copiator, calculator, telefon și altele cu caracter administrativ).

(2) Baza materială cu destinație cultural – sportivă a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud respectiv a Consiliului Județean Bistrița-Năsăud, va putea fi folosită fără plată pentru activitățile organizate de sindicat, la solicitarea prealabilă a sindicatului.

ARTICOLUL 148

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților și se virează lunar în contul sindicatului.

ARTICOLUL 149

(1) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud recunoaște drepturile salariale reprezentanților de organizații sindicale semnatare a 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.

ARTICOLUL 150

(1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Partea patronală și conducerea sindicatelor semnatare vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ARTICOLUL 151

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentanților sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătura de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legatură cu un membru al sindicatelor semnatare a prezentului contract, reprezentanții sindicatelor au dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat, personal contractual, va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 9.

(6) Pentru funcționarii publici se vor aplica prevederile legale specifice.

CAPITOLUL 9 **Dispoziții finale**

ARTICOLUL 152

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului.

ARTICOLUL 153

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-



Năsăud este obligată să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 154

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii.

ARTICOLUL 155

Salariații membri ai organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

ARTICOLUL 156

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ARTICOLUL 157

Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ARTICOLUL 158

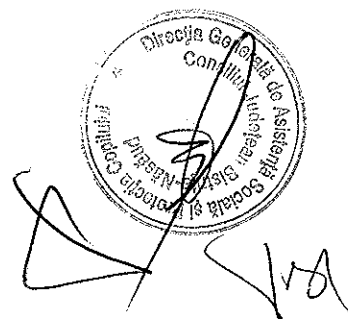
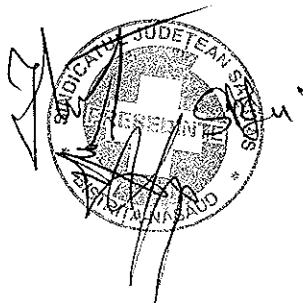
Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ARTICOLUL 159

Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ARTICOLUL 160

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină propuneri și proiecte a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.



ARTICOLUL 161

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud.

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ
SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
BISTRIȚA-NĂSĂUD

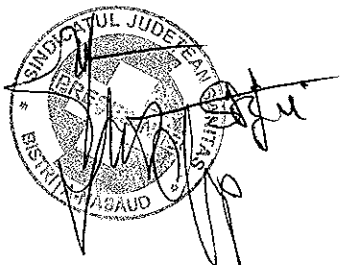
Director general
Rus Delia Claudia



Director general adjunct economic
Alboi Sandru Elena

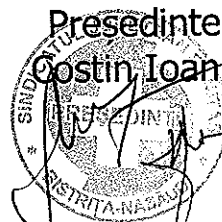
Șef Serviciul Achiziții Publice
Contractare Servicii Sociale
Administrativ, Patrimoniu, Tehnic
Todor Edith

Juridic și Contencios, Resurse Umane,
Strategii, Managementul Calității
Nușfelean Ionuț



SINDICATUL JUDEȚEAN SANITAS
BISTRIȚA NĂSĂUD

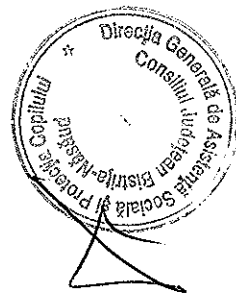
Președinte
Costin Ioan



Secretar general
Drăgan Vasile Vica

Lider Nucleu Sanitats CIAPAD Beclean
Pop Nela Camelia

Lider Nucleu Sindical funcționari publici
Ștefci Alina



ANEXA nr. 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud

1. Se constituie Comisia Paritară la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud formată din câte 5 reprezentanți, după cum urmează:

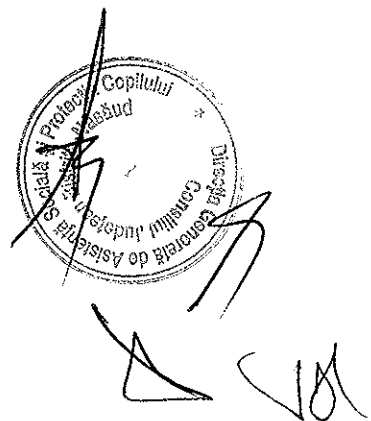
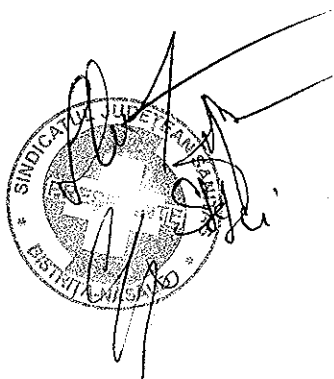
Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud:

- Delia Claudia Rus - Director general;
- Alboi Sandru Elena – Director general adjunct economic;
- Todor Edith – Șef serviciu Achiziții Publice, Contractare Servicii Sociale, Administrativ, Patrimoniu, Tehnic;
- Nușfelean Ionuț Ciprian - Șef serviciul Juridic și Contencios, Resurse Umane, Strategii, Managementul Calității;
- Halasu Alina Maria – Șef serviciul Management de Caz pentru Adulți.

Sindicatul Județean SANITAS Bistrița-Năsăud:

- Costin Ioan – Președinte;
- Drăgan Vasile Vica – Secretar general;
- Pop Nela Camelia- Membru CJ Sanitas BN;
- Ștefoi Alina – Membru CJ Sanitas BN;
- Gălan Amalia – Vicepreședinte.

2. Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității vor fi soluționate/analizate în cadrul comisiei Paritare, constituite la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și a sindicatului semnatar a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, în condițiile legii.



ANEXA nr. 2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei de monitorizare a aplicării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud

(1) Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este compusă din 9 reprezentanți ai Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, 7 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare.

A. Membrii comisiei desemnați de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud sunt:

1. d-na. Delia Claudia Rus - Director general;
2. d-na. Alboi Sandru Elena - Director general adjunct economic;
3. d-na. Todor Edith-Șef serviciul Achiziții Publice, Contractare Servicii Sociale, Administrativ, Patrimoniu, Tehnic;
4. dl. Nușfelean Ionuț Ciprian - Șef serviciul Juridic și Contencios, Resurse Umane, Strategii, Managementul Calității;
5. d-na. Halasu Alina Maria - Șef serviciul Management de Caz pentru Adulți;
6. d-na. Georgescu Mia Alina - Șef CIAPAD, CPV Nușeni;
7. dl. Hangan Marian Ioan - Șef CIAPAD, CabR, CRRNTH Beclean;
8. dl. Mureșan Gabriel Ioan - Coordonator personal de specialitate, CTF Beclean;
9. d-na. Morari Adriana Elena - Șef CPC Bistrița.

B. Membrii comisiei desemnați de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt:

1. dl. Costin Ioan - Președinte Sindicat SANITAS Bistrița-Năsăud;
2. dl. Drăgan Vasile Vica – Secretar general Sindicat SANITAS Bistrița-Năsăud;
3. d-na. Pop Nela Camelia–Lider nucleu SANITAS CIAPAD Beclean;
4. d-ra. Ștefoi Alina –Lider nucleu SANITAS Funcționari publici DGASPC BN;
5. d-na. Gălan Amalia- Vicepresedinte Sindicat SANITAS Bistrița-Năsăud;
6. d-na. Spermezan Mihaela - Lider nucleu SANITAS CTF Năsăud;
7. d-na. Gergely Khinga Ecaterina- Lider nucleu SANITAS CPV Nușeni.

(2) Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii 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 către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

(6) Comisia se desfășoară conform cadrului legal și este împuternicită să analizeze solicitările în vederea respectării prevederilor din contractul colectiv de muncă în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.



ANEXA nr. 3
MODEL CADRU
CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat la data de și înregistrat în registrul general
de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud
(Bistrița-Năsăud), cu sediul în Municipiul Bistrița, Str. Horea nr. 20, jud.
Bistrița-Năsăud, reprezentată legal de către doamna Rus Delia Claudia, Director
General, în calitate de *ANGAJATOR*

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă
activitatea la data de;
- b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de
și până la data de.....în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 -
Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative
cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

- a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului
individual de muncă pe perioadă determinată;
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/ 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:
..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică,
grup de unități, etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator(după
caz) .

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor
din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O norma întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de
ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între
orele sau
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele,
între orele, sau
.....(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum
urmează:

b) Programul de muncă 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.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în
raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de
.....zile lucrătoare.

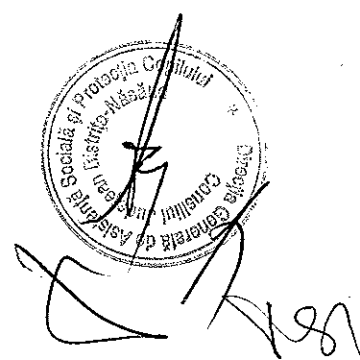
I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații



- c) prestații suplimentare în bani;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
- e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de..... .

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

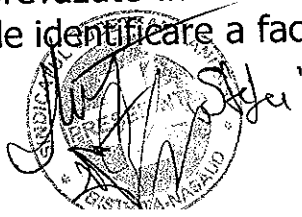
- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.



M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....
N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:
....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile 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

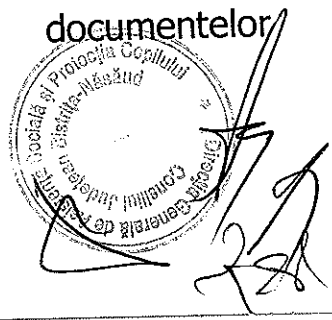
R. Drepturi și obligații generale ale părților

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 formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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 confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;



f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

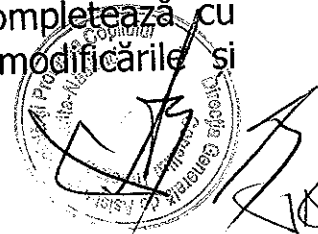
- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat.
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

- 1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)
- 2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și



completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.

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

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

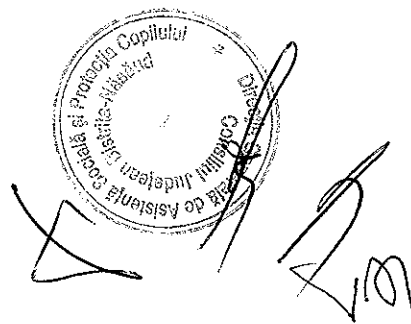
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
Direcția Generală de Asistență
Socială și Protecția Copilului
Bistrița-Năsăud

Salariat,
Semnătura

Reprezentant legal,
RUS DELIA CLAUDIA

Am primit un exemplar
Semnătura
Data



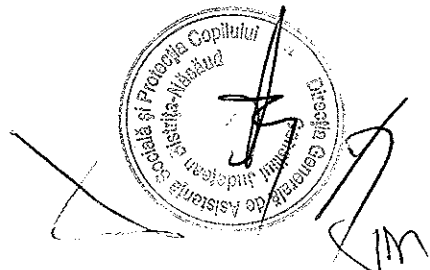
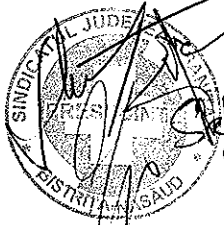
ANEXA nr. 4

ECHIPAMENT DE PROTECȚIE

Echipamentul de protecție se va stabili de către angajator după evaluarea riscurilor, și va fi acordat și utilizat conform normelor de protecția muncii, în funcție de bugetul anual alocat, cu încadrarea în cheltuielile bugetare.

Părțile pot conveni de comun acord să modifice structura echipamentului de protecție, precum și baremele de acordare ale acestora. În cazurile în care temperaturile exterioare sunt la niveluri foarte mici sau foarte mari se vor lua toate măsurile de prevenire a îmbolnăvirilor, inclusiv prin acordarea unor materiale sau echipamente de protecție specifice condițiilor meteorologice.

Conducerea instituției se obligă să cuprindă în proiectele de buget înaintat spre aprobare ordonatorilor principali de credite sumele necesare acordării echipamentului de protecție prevăzute în această anexă.



ANEXA nr. 5

Sporurile acordate personalului din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud

(1) Personalul angajat, funcționari publici și personalul contractual din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud beneficiază de următoarele drepturi speciale constând în sporuri, alocații și indemnizații, astfel:

I. Pentru orele suplimentare lucrate peste programul normal de muncă, în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor potrivit legislației în vigoare;

II. Pentru vechime în muncă se acordă clase de salarizare, conform art. 10 alin. (4) din *Legea -cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, după cum urmează:

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;

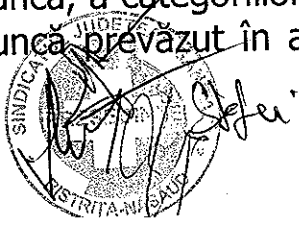
e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

III. Pentru lucrul în timpul nopții spor de 25% la numărul de ore lucrate pe timpul nopții.

IV. Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din *Legea - cadru nr.153/2017*;

V. Angajații, pe lângă indemnizația de concediu, beneficiază de vouchere de vacanță, conform prevederilor legale;

VI. Personalul contractual angajat în cadrul structurilor Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, poate beneficia de sporuri, potrivit Regulamentului-cadru, din HG 153/ 2018, privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea*



personalului plătit din traduceri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" după determinarea buletinelor de expertizare a condițiilor de muncă, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza criteriilor cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetele de venituri și cheltuieli.

În anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2022, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

a) Pentru părțile din următoarele dosare de la lit. a :

- Spor din salariul de bază pentru condiții deosebit de periculoase H.G. nr. 153/2018, Anexa nr.9; (după Hot. Definitiva a Curtii de Apel), în dosarele cu numărul - 426/112/2019 și dosarul 850/112/2020

- 610/112/2019 și dosarul 850/112/2020

- 476/112/2020 și dosarul 850/112/2020

- 810/112/2019 și dosarul 850/112/2020

- Spor din salariul de bază pentru condiții deosebit de periculoase H.G. nr. 153/2018, Anexa nr. 9; (după Hot. Definitiva a Curtii de Apel),

în dosarele cu numărul- 523/112/2019 și dosarul 850/112/2020

- 4780/112/2019 și dosarul 850/112/2020

b) Personalul contractual angajat în funcția de asistent maternal profesionist, beneficiază de un spor de 25 % din salariul de bază, pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament conform - H.G. nr. 153/2018, Anexa nr. 9, pct. I. lit. D;

c) Personalul contractual angajat în funcția de asistent maternal profesionist, pentru al II-lea copil dat în plasament, beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază - H.G. nr. 153/2018, Anexa nr. 9, pct. V. lit. E;

(2) Sporurile angajaților Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud prevăzute la alin. (1) se vor stabili fără a depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, pe ordonatorul principal de credite, conform art.25 din Legea nr.153/2017.

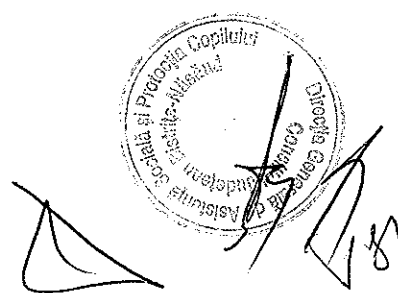
(3) Drepturile salariale se stabilesc prin raportare la funcție și gradul corespunzător vechimii în muncă, conform prevederilor legii privind salarizarea personalului.

(4) Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, în limita prevederilor legale și regulamentelor elaborate potrivit legii privind salarizarea personalului, având la bază buletinele de determinare sau, după caz,

de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, conform legislației în vigoare.

(5) În situația în care, cu privire la aceste sporuri intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor salariaților.

(6) Sporurile prevăzute la punctul VI lit. a) , precum și categoriile de personal care vor beneficia de acestea, se vor stabili în urma hotărârii definitive a Curții de Apel Cluj Napoca. Până la Hotărârea definitivă sporurile aflate acum în plată rămân în continuare.



ANEXA nr. 6

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru
-medici 7 ore

B. Reducerea programului lunar de lucru pentru persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

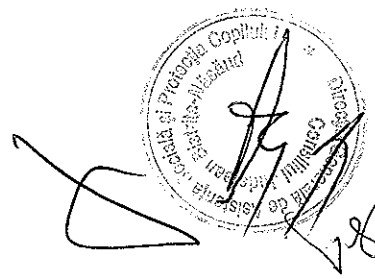
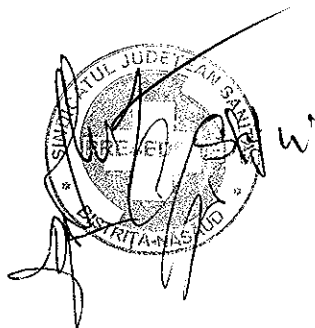
1. Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului beneficiază de 1-5 zile libere plătite pe lună, cumulat sau fragmentat, la solicitare scrisă a acestora vizată de Presedintele Sindicatului Județean Sanitas BN, pentru acțiuni în interesul sindicatului, astfel:

a. Liderii nucleelor sindicale vor beneficia de 3 zile libere plătite pe lună;

b. Liderul Grupei sindicale "Sanitas" din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va beneficia de 5 zile libere plătite pe lună.

2. Solicitarea scrisă și vizată de către președinte, pentru desfășurare de activitate sindicală va fi adresată cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte șefului de structură și conducerii Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud.

3. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.



ANEXA nr. 7

Numărul de zile de concediu suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității acordate personalului din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud

Personalul care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care exista astfel de condiții au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

1. Se acordă la cerere 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care lucrează în cadrul:

- Structuri rezidențiale adulți;

2. Se acordă la cerere 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care lucrează în cadrul:

- CTF
- Centre de zi adulți și copii;
- Centre de primire în regim de urgență pentru copilul abuzat, neglijat, exploatat și telefonul copilului;
- Centrul maternal;
- Centre de Recuperare Neuromotorie de tip ambulator (CSRN);

3. Se acordă la cerere 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru :

- Funcționari publici, personal administrativ și personalul contractual din cadrul Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud – aparat propriu.

4. Se acordă 1 zi de concediu de odihnă suplimentar (fidelizare) pentru personalul care lucrează în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud pentru fiecare 5 ani de vechime în unitate, începând cu data înființării Direcției Generale de Asistență și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud conform prevederilor Hotărârii Consiliului Județean Bistrița-Năsăud nr. 25/2005.

4.1 Zilele de concediu de odihnă suplimentare sau de fidelizare se acordă la solicitarea scrisă a salariatului cu cel puțin 10 zile înainte, cu menționarea



naturii zilelor de concediu (ex. co suplimentar/co fidelizare), și vor fi aprobate după cum urmează, în așa fel încât să nu conturbe bunul mers al activității:

- pentru personalul de specialitate din structurile Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, cererile vor fi aprobate de șeful structurii (compartimente administrativ/economic).

- pentru angajații compartimentelor administrativ, vor fi vizate de șeful structurii și aprobate de către directorul general adjunct economic respectiv șeful Serviciului Achiziții Publice, Contractare Servicii Sociale, Administrativ, Patrimoniu, Tehnic.

- pentru șeful de centru/coordonatorul personal de specialitate, cererile vor fi vizate de către directorul general adjunct economic și aprobate de către directorul general.

- pentru funcționarii publici și personalul contractual din aparatul propriu al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, cererile vor fi vizate de către șefii de servicii/compartimente și aprobate de către directorul general.

5. Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Perioada prevăzută la alin. (5) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

6. Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

7. Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (6) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (6), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (7).

8. Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

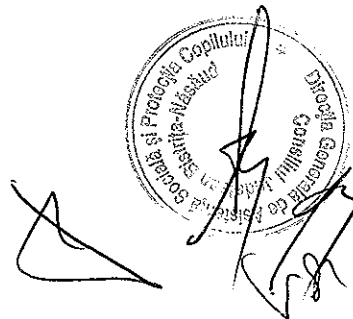
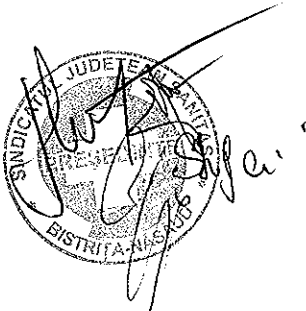
9. Beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist.

Pacientul cu afecțiuni oncologice își poate exprima acordul prevăzut la alin. (9) numai pentru o singură persoană la fiecare intervenție chirurgicală, respectiv tratament.

Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este de cel mult 45 de zile calendaristice în interval de un an pentru un pacient.

În fiecare an în care primește concedii pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, beneficiarul are dreptul la minimum o ședință de evaluare psihologică clinică și minimum cinci ședințe de consiliere psihologică clinică. De aceleași drepturi beneficiază și pacientul cu afecțiuni oncologice. În situația pacientului cu afecțiuni oncologice care are handicap auditiv ori surdocecitate, acesta are dreptul inclusiv la un interpret autorizat al limbajului mimico-gestual, respectiv al limbajului specific al persoanei cu surdocecitate, după caz.

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, precum și ședințele de evaluare psihologică clinică, respectiv de consiliere psihologică clinică se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul specialist.



**Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al
înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității**

ARTICOLUL 1

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

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

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin.2, dar care produc efectele unei discriminări directe.

ARTICOLUL 2

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

ARTICOLUL 3

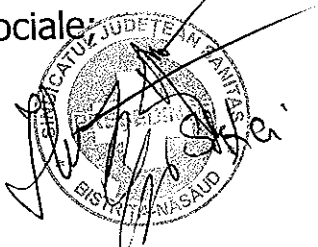
(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;



- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesională;
 - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

ARTICOLUL 4

(1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

(2) 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.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

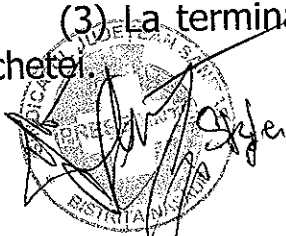
(5) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

ARTICOLUL 5

(1) Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă.

(2) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud va oferi consiliere și asistență (juridică și psihologică) victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(3) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatele anchetei.



(4) 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 dispozițiilor legale în vigoare.

(5) Hărțuirea sexuală constituie și infracțiune.

(6) Potrivit dispozițiilor art. 203 indice 1 din Codul penal, hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

ARTICOLUL 6

(1) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

ARTICOLUL 7

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud poate încheia un contract individual de muncă/raport de serviciu cu luarea în considerare a religiei, sexului, rasei sau originii sociale a angajatului în acele circumstanțe în care consideră, cu bună-credință că, aceste particularități ar fi necesare pentru desfășurarea normală a operațiunilor cerute în executarea contractului de muncă în discuție.

ARTICOLUL 8

Discriminarea nu este sinonimă cu orice tratament diferențiat. Art. 2 alin. (2) din Directiva 76/2007/CEE prevede posibilitatea derogării de la principiul egalității de tratament pentru activitățile în care „*datorită naturii lor sau mediului în care sunt desfășurate, sexul muncitorului constituie un factor determinant*”.

ARTICOLUL 9

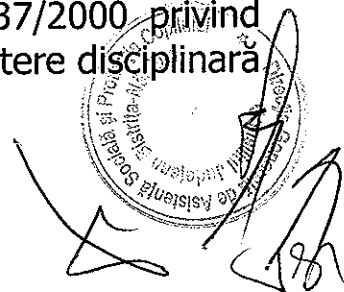
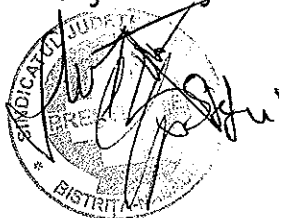
Persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri proporțional cu prejudiciul suferit, precum și stabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare.

ARTICOLUL 10

Persoanele discriminate au dreptul de a reclama conducerii Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud Bistrița - Năsăud toate faptele de discriminare la care sunt supuse.

ARTICOLUL 11

Orice faptă care reprezintă act de discriminare astfel cum au fost descrise la art. 1 – 9 din prezenta anexă și cele prevăzute în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea formelor de discriminare, constituie abatere disciplinară.



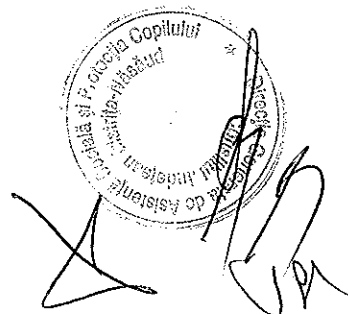
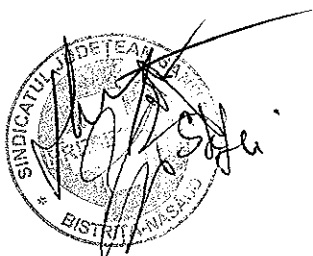
și va fi sancționată în mod corespunzător în conformitate cu procedura cercetării disciplinare prealabile.

ARTICOLUL 12

În situația în care Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud, în calitate de angajator, în urma unui proces civil sau penal, este obligată la plata de daune pentru acte de discriminare sau de hărțuire sexuală săvârșite de către salariați în cadrul raporturilor de serviciu față de alți salariați, își rezervă dreptul de a acționa în justiție angajatul vinovat de săvârșirea faptei ce constituie act de discriminare sau hărțuire sexuală pentru recuperarea sumelor plătite de către acesta cu titlu de daune.

ARTICOLUL 13

Prevederile prezentei anexe se completează cu cele ale O.G. nr.137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, precum și toate actele normative incidente.



ANEXA nr. 9
Procedura cercetării disciplinare prealabile

ARTICOLUL 1

În cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud Bistrița-Năsăud își desfășoară activitatea în calitate de angajați două categorii de personal: *personal contractual*, care are încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată și *funcționari publici*.

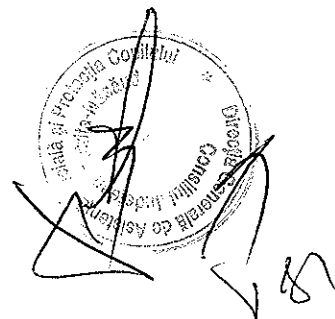
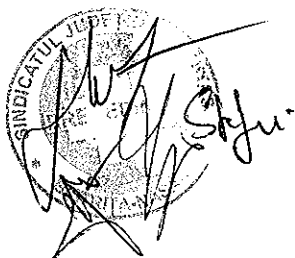
ARTICOLUL 2

(1) Procedura cercetării disciplinare prealabile pentru săvârșirea de abateri disciplinare se face distinct, în funcție de categoria salariatului, cea de personal contractual sau cea de funcționar public.

(2) Răspunderea personalului contractuale realizează potrivit regulilor prevăzute de Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cele prevăzute în Statutul fiecărei profesii exercitate de către salariat în cadrul instituției, precum și cele ale Regulamentului intern.

(3) Răspunderea personalului instituției care are calitatea de funcționar public se realizează potrivit regulilor prevăzute în *Ordonanța de Urgență nr. 57/03.06.2019 privin Codul administrativ*, completate de regulile prevăzute în Statutul fiecărei profesii exercitate de salariat, de regulile instituite prin Regulamentul intern, precum și de cele prevăzute în alte acte normative incidente.

(4) La solicitarea membrului de sindicat, cercetat disciplinar, acesta va fi însoțit pe timpul cercetării disciplinare, de către un reprezentant al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.



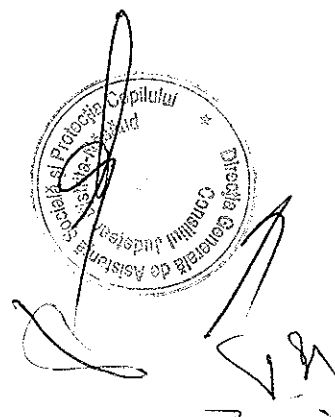
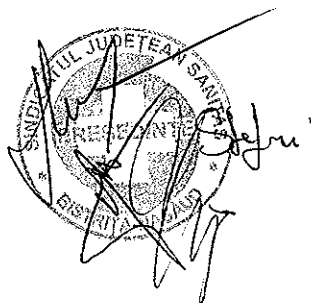
ANEXA nr. 10

Regulament de administrare a fondului comun, conform Art. 16 din prezentul contract colectiv de muncă

Fondul comun colectat propus în prezentul regulament se folosește de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud și Sindicatul Județean "Sanitas" Bistrița-Năsăud în proporție de 50% pentru fiecare parte.

Fondul comun se folosește pentru:

1. Organizare cursuri de calificare, perfecționare, inițiere, pentru toți angajații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud;
2. Organizare evenimente (culturale, sportive, turistice, etc.), pentru toți angajații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud;
3. Organizarea instruirilor pentru angajații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud;
4. Achiziționare de echipamente de protecție, în funcție de necesitate, pentru angajații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bistrița-Năsăud;
5. Cumpărarea de aparatură, birotică, mobilier, etc., pentru dotarea instituției sau sediului sindicatului;
6. Cheltuieli de protocol;
7. Alte cheltuieli necesare desfășurării activității unității sau sindicatului.



ANEXA nr. 11

TABEL NOMINAL
CU ANGAJATII STRUCTURILOR (nesindicaliști)
_____ DIN CADRUL DGASPC BN, CARE SUNT DE
ACORD CU REȚINEREA CONTRIBUȚIEI DE 0,6% DIN SALARIU DE BAZĂ
CONFORM PREVEDERILE ART. 16, ALN. 2 ALE CONTACTULUI COLECTIV
DE MUNCĂ LA NIVEL DE INSTIRUȚIE PE PERIOADA 2023-2025

[illegible]