

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| PROTECȚIA COPILULUI |                   |
| SECTOR 3            |                   |
| REGISTRATURĂ        |                   |
| INTRARE             | NR. 12/11.11.2024 |
| IEȘIRE              |                   |
| DATA                | 19.06.2024        |

Având în vedere prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii privind dialogul social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

**1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3**, cu sediul în București, Str. Parfumului nr. 2-4, sector 3, reprezentată legal prin **Director General – Mihaela Ungureanu**, în calitate de angajator;

**2. Angajații cu contract individual de muncă** din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3, numiți în continuare salariați, reprezentați în cadrul procesului de negociere de către:

- Federația PUBLISIND prin Ștefan Teoroc, Lucian Risipitu, Ionuț Costea și Carmen Stanciu, conform împuternicirii nr. 196/25.04.2024,
- Federația SANITAS prin Hușanu Viorel, Giulea Alexandru și Claudia Diatcu, conform împuternicirii nr. 533/26.04.2024,

în calitate de împuterniciți conform Legii 367/2022 să negocieze, să semneze și să înregistreze documentul.

Inspectia Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

257 09.07.2024

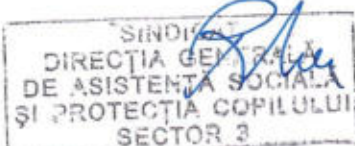
## SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru o îndeplinire în bune condiții a obligațiilor salariaților izvorâte din raporturile juridice de muncă, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătate și securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționare profesională.

**1.** Prezentul Contract privind raporturile de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile **Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3** și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

**2.** Prezentul Contract privind raporturile de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați, din cadrul **Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3**.

**3.** În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Contract.





## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art. 2.** Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ale partilor cu privire la:

- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- acordarea altor drepturi și facilități;
- formarea și perfecționarea profesională;
- obligațiile partilor;
- condiții de muncă, securitatea muncii și protecție socială
- alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- drepturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 3.** (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 60 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract.

**Art. 4.** (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse Contractului Colectiv se fac prin acte adiționale la acesta și produc efecte numai pentru viitor.

**Art. 5.** Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă are loc potrivit legii.

**Art. 6.** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite sau se vor stabili prin contracte colective de muncă încheiate la nivel național sau de ramură.

(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din raporturile de muncă.

(4) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract, instituția va asigura fondurile necesare, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

(5) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(6) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite printr-un act adițional.

(7) Până la finalizarea procedurilor mai sus menționate, se aplică de drept prevederile favorabile ale legislației în vigoare și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.



(8) Părțile semnatare vor iniția negocierea colectivă cu cel mult 45 de zile calendaristice înaintea expirării Contractului Colectiv de Muncă sau a perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la acordul colectiv de muncă, potrivit prevederilor legale. Dacă niciuna dintre părți nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

**CAPITOLUL II**  
**TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**  
**Secțiunea 1 - DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ**

**Art. 7 (1)** Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Repausul pentru servirea mesei are o durată de 30 de minute și se include în programul de lucru. În durată normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului.

(3) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, cu condiția respectării dispozițiilor din Codul Muncii.

**Art. 8** (1) La solicitarea și/sau din dispoziția sefului ierarhic superior, salariații vor efectua muncă suplimentară.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

(4) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de salariați poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculate pe o perioadă de referință de 4 luni (începând cu prima lună din an) să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

**Art. 9** Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale. Conducerea DGASPC Sector 3 împreună cu reprezentanții sindicatului stabilesc programul de lucru.

## Sectiunea 2

### MUNCA SUPLIMENTARĂ

**Art. 10.** (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi



plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

**Art. 11.** Prevederile articolului 10 nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, ori persoanelor angajate cu timp parțial. Munca suplimentară se compensează cu timp liber corespunzător (recuperare), sau se plătește cu un spor conform prevederilor legale.

### Secțiunea 3 MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

**Art. 12.** Personalul care, potrivit programului normal de lucru își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, conform prevederilor art. 20 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

**Art. 13.** Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

### Secțiunea 4 ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

**Art. 14.** (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – 2 zile (1-2 ianuarie);
- Sărbătoarea Botezului Domnului și Sf. Ioan Botezătorul - zilele de 6 și 7 ianuarie
- Ziua Unirii Principatelor Române - 24 ianuarie
- Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui conf. alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii)
- Sfintele Paști (prima și a doua zi);
- Ziua internațională a muncii – (1 mai);
- Ziua Copilului – 1 iunie
- Rusalii (prima și a doua zi);
- Sfânta Maria Adormirea Maicii Domnului (15 August);
- Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României - 30 noiembrie
- Ziua Națională a României – (1 Decembrie);
- Crăciun (prima și a doua zi);
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora conf. alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii).

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, zilele libere acordate pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.



Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Orice altă zi prevăzută de lege.

(2) Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

(3) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin (1) și (2) nu se iau în calculul la stabilirea concediului de odihnă.

## Secțiunea 5

### DURATA REDUSĂ DE LUCRU

**Art 15 (1)** Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

**Art. 16 (1)** Salariații, care nu solicită concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, conform prevederilor legale, beneficiază, la cerere, de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

**Art. 17** La cererea lor, angajatii au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore față de programul normal de lucru.

**Art. 18** (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului , care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de Sindicatele, fără a depăși 5 zile lunar.

(2) Sindicatul salariaților D.G.A.S.P.C. S3 se obligă să anunțe orice modificare a persoanelor din conducere, care au acest drept, prezentând copia hotărârii judecătorești.

(3) Numarul de zile prevăzute la alin. (1) va fi de maximum 36 zile/an pentru fiecare membru din consiliul director al sindicatului.

## Secțiunea 6

### CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

**Art. 19** (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

**Art. 20 (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 acord colectiv de muncă va fi prevăzută în acordul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

a) pentru o vechime în munca între 0 și 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 21 zile lucrătoare;

b) pentru o vechime între 5 – 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 23 zile lucrătoare; \_\_\_\_\_



c) pentru o vechime între 10- 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 27 zile lucrătoare;

d) pentru o vechime peste 15 ani – 30 zile lucrătoare.

(4) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatar ai prezentului acord colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor prezentului contract.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe transe.

(6) Angajatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii și are dreptul, la cerere, la o compensație care constă din:

-plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

-despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de nagajt, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;

-timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

**Art. 21** (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată, se face cu aprobarea angajatorului.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu.

**Art. 22** Programarea concediului de odihnă se poate face fracționat, conform art. 148 din Legea nr. 53/2003, însă angajatorul este obligat să stabilească programarea, astfel încât fiecare angajat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile concediu de odihnă neîntrerupt.

**Art. 23** (1) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) 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 convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul colectiv de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă, reprezintă media zilnică a drepurilor salariale, din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Conform art. 145, alin. 6 din Codul Muncii, salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

**Art. 24** (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru următoarele evenimente:

- 5 zile lucrătoare pentru căsătoria sau cununia salariatului;

- 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

- 2 zile lucrătoare pentru botezul unui copil;

- 5 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;

- 5 zile lucrătoare la decesul soțului / soției, sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți, copii, frați, bunici);

- 3 zile lucrătoare la decesul afinelor de gradul I (socrii);

- o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau la diferență de o 5 zile lucrătoare de la data nasterii;



- o zi lucrătoare în situația chemării la Centrul Militar (pe bază de înscrișuri pentru mobilizare, concentrare, etc.)
  - o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
  - o zi lucrătoare pentru donatorii de sânge, conform legii;
  - o zi lucrătoare pentru îngrijirea sanatații copilului, în conformitate cu prevederile Legii 91/2014;
  - 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a 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, în conformitate cu prevederile Codului Muncii, art. 152<sup>1</sup> și a Regulamentului privind acordarea zilelor libere platite și concediu de îngrijitor aprobat prin Dispoziția Directorului General al DGASPC Sector 3, nr 5561/27.10.2023 .
- (2) salariații beneficiază de concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii;
- (3) un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile în situația în care urmează o procedură de fertilizare in-vitro, care se acordă după cum urmează:

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

Acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (2) și (3), trebuie dovedită prin acte justificative.

**Art. 25** (1) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul DGASPC Sector 3 București, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(2) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă sau tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului, cu condiția asigurării funcționării normale a compartimentului din care face parte.

**Art. 26** Salariații care lucrează în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

## Secțiunea 7 CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art. 27** (1) Într-un an calendaristic, pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare. Acordarea concediilor fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului, și pe baza acordului șefului de compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin compartimentului respectiv nu este perturbată.

(2) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată, în condițiile legii.

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

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului prevăzută la alin. 3, numai dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin 15 zile înainte și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.



(6) 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.

(7) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(8) 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.

(9) 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.

(10) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. 9, 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.

### CAPITOLUL III SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE Secțiunea I - SALARIZAREA

**Art. 28** (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă, se vor face cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și acordarea salariului, este interzisă orice discriminare 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.

Legii 367/2022 să negocieze, să semneze și să înregistreze documentul.

În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

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

(5) În cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 3, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la data de 10 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(7) Părțile convin ca angajatorul să ia toate măsurile legale ce se impun, astfel încât niciun salariu lunar de bază al angajaților DGASPC Sector 3 să nu scadă de la un exercițiu financiar la altul, cu excepția cazurilor și situațiilor reglementate prin lege.

**Art. 29** Sumele aferente cheltuielilor de personal sunt cele prevăzute în Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, astfel încât să acopere cheltuielile cu personalul angajat în centrele și structurile de asistență socială din subordinea DGASPC Sector 3.

(1) *Salariul de bază* reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradatției, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în lege.



(2) *Venitul salarial al personalului din sectorul bugetar* cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, compensațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică conform legislației la momentul derulării Acordului în vigoare;

(4) Alte drepturi specifice asistenților maternali profesioniști, conform prevederilor legale și prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Art. 30** Se acordă următoarele sporuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, de sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă zile libere; munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială/centre, cu sau fără cazare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare nu se lucrează în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100%, din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și platită, nu se compensează și cu timp liber corespunzător;

b) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții, între orele 22.00-6.00, se acordă un spor de 25% la salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, conform prevederilor art. 20 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

c) sporul pentru condiții de muncă se va acorda conform prevederilor art. 23 din Legea 153/2017, cât și H.G. 153/2018 privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia, după stabilirea factorilor de risc și eliberarea buletinelor de determinare de către compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, în conformitate cu bugetul alocat;

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

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

f) prevederile de la lit. a, b, c, d se aplică conform legislației în vigoare la momentul derulării contractului colectiv de muncă;

g) spor de 15% din salariul de bază pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru, conform prevederilor art. 22 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

h) pentru angajații funcție contractuală din cadrul serviciilor din aparatul propriu, care nu își desfășoară activitatea în servicii sociale de tip centru, D.G.A.S.P.C. Sector 3 acordă spor de 15% pentru condiții de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, a Legii-cadru nr. 153/2017, coroborată cu H.G. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;

i) toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații pecuniare ale unității;

j) întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia, determină obligarea angajatorului la plata de daune - interese pentru repararea prejudiciului cauzat salariatului. Valoarea prejudiciului și vina angajatorului nu pot fi stabilite decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;



- k) acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații, nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor;
- l) indemnizația lunară pentru titlu științific de doctor, în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, se acordă în conformitate prevederile legale în vigoare;
- m) angajatorul se va preocupa permanent de expertiza locurilor de muncă și de acordarea sporurilor, conform legislației în vigoare și a buletinelor de determinare a expertizei locurilor de muncă.

## Secțiunea 2 DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

**Art. 31** Angajatorul va suporta decontarea unui abonament STB pe toate liniile, lunar, pentru salariații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3 care se deplasează în teren în interes de serviciu. De asemenea, angajatorul va asigura transportul cu metroul în interesul serviciului, prin achiziționarea de abonamente nenominale, acolo unde este cazul, în raport cu obiectul de activitate al compartimentului respectiv și alocările bugetare. Decontarea cheltuielilor de transport se face pe bază de documente justificative, în conformitate cu prevederile legale și normele interne ale instituției.

**Art. 32** Salariații vor beneficia, în măsura în care este posibil, de intrarea gratuită în bazele sportive ale unităților de învățământ de pe raza sectorului 3, pe bază de protocol și programare stabilită, ce urmează a fi semnate între organizația sindicală și instituțiile competente subordonate Consiliului Local al Sectorului 3, care administrează aceste baze.

**Art. 33** Conducerea unităților are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violentelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază și ordine publică.

**Art. 34** Personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, în condițiile art. 16 din Legea-cadru nr. 153/2017, va beneficia de o majorare cu până la 50% a salariilor de bază.

**Art. 35** Salariații instituției trimiși în delegație în țară vor beneficia de următoarele drepturi:

- decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării, potrivit condițiilor stabilite,
- diurna de deplasare, al cărei cuantum este stabilit prin lege.

**Art. 36** (1) Angajatorul va acorda premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, în condițiile legii.

(2) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși lunar două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale.

**Art. 37** (1) Salariatele instituției beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă.

(2) Angajații au dreptul la vouchere de vacanță conform legislației în vigoare. Angajatorul va constitui și va include în propunerile de buget local fondurile necesare acordării voucherelor de vacanță, conform legislației în vigoare.



## CAPITOLUL IV PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

- Art. 38** (1) Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor salariaților.
- (2) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
- (3) Perfecționarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională, întocmit cu reprezentanților sindicatului.
- (4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (2), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (5) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (2), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.
- (6) Salariații care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în cadrul DGASPC Sector 3 între 3 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

## CAPITOLUL V OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR Secțiunea 1 - OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

**Art. 39** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul de organizare și funcționare, în Regulamentul de ordine interioară și în prezentul Contract Colectiv de Muncă;
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în centrele și structurile din subordinea DGASPC Sector 3;
- obligația de a respecta secretul de serviciu;
- orice alte obligații care îi revin potrivit prevederilor legale în vigoare.

**Art. 40** Salariații au obligația să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii instituției.

**Art. 41** (1) Salariaților le este interzis să ocupe funcții de conducere în structurile sau organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, sau ale fundațiilor ori asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice.

(3) Salariații au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.



(3) În situația în care la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3, sau la nivelul unor compartimente (direcții, servicii, centre) se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității, Directorul General poate dispune prin act administrativ schimbarea locului de muncă al salariaților, dintr-un compartiment de muncă în altul.

(4) Schimbarea locului de muncă se face numai dacă salariatul îndeplinește cerințele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-și desfășoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale.

**Art. 42** (1) Oricare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce-i revin, precum și din atribuțiile care îi sunt delegate.

(2) Salariatul este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici.

(3) Orice salariat are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic a persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

(4) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

**Art. 43** Salariații au obligația să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public.

**Art. 44** (1) Salariații au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate.

(2) Salariaților le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

**Art. 45.** Salariații sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

**Art. 46** Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

**Art. 47** (1) În considerarea funcției lor, salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, daruri sau alte avantaje, precum și să rezolve sau să promită că vor rezolva o cerere a unei persoane fizice sau juridice, în schimbul unor daruri sau alte avantaje.

(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală – salariații se obligă să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare.

**Art. 48** Salariații care, pentru realizarea atribuțiilor stabilite prin fișa postului, intră în relație cu publicul, au obligația să cunoască și să respecte prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, precum și:

a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;

b) să fie calmi, politicoși și respectuoși pe întreaga perioadă de desfășurare a relației cu publicul;



- c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- e) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- g) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
- h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

## Secțiunea 2 OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

**Art. 49** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractului Colectiv de Muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte reprezentanții salariaților în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- f) să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- h) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională, astfel încât să beneficieze de aceste programe toți salariații.
- i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii);
- j) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;
- k) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu reprezentanții salariaților referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

## CAPITOLUL VII CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

**Art. 50** Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 51 (1)** Angajatorul are obligația, prin directorii executivi și șefii de compartimente, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili



numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului, prin statul de funcții, conform prevederilor legale.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității.

(3) Angajatorul, consultând conducerile sindicatelor, va stabili programul de lucru și programul de relații cu publicul.

(4) Angajatorul, prin personalul de specialitate, va asigura și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat etc.

## Secțiunea 1 SECURITATEA MUNCII I. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

**Art. 52** Angajatorul are următoarele obligații:

- a) să informeze, cât mai curând posibil, toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate, ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor;
- b) să ia măsuri și să furnizeze instrucțiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent;
- c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situația în care încă exista un pericol grav și iminent, în afară cazurilor excepționale și pentru motive justificate;
- d) lucrătorii care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă, nu trebuie să fie prejudiciați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate pentru aceștia;
- e) angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți lucrătorii sunt apți să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol;
- f) lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciați pentru cazurile prevăzute la lit. e), cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dau dovada de neglijență gravă;
- g) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- h) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităților și mărimii instituției, ținând seama de alte persoane prezente;
- i) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;
- j) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;
- k) să inițieze în timp util cu reprezentanții federației reprezentative - **SANITAS** și **PUBLISIND**, și cu reprezentanții salariaților, puneri de acord, consultări referitoare la



metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

l) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

m) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

n) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

o) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

p) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

q) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic cel puțin o dată pe an și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării, în timpul programului de lucru și în mod gratuit pentru salariați;

r) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;

s) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;

ș) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control;

t) să asigure un climat de lucru corespunzător, amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, anexe igienico-sanitare (vestiare, chiuveta, WC, dus, sala de mese, spațiu de recreere);

ț) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;

u) să asigure în mod obligatoriu și gratuit echipamente individuale de protecție noi pentru salariații care practica anumite meserii sau îndeplinesc anumite funcții pe durata îndeplinirii sarcinii de muncă și ori de câte ori acestea s-au degradat sau și-au pierdut calitățile de protecție;

v) angajații care prestează munca de arhivar, au dreptul să primească în mod gratuit, 0.5 l lapte dulce/zi lucrătoare efectuată, fără a putea fi compensat în bani sau alte produse alimentare. Alimentul de protecție va fi distribuit obligatoriu zilnic și va fi consumat în timpul programului de lucru;

x) să acorde gratuit 2l apă /zi caniculară, fără a putea fi compensată în bani sau alte produse alimentare. Alimentul de protecție va fi distribuit obligatoriu zilnic salariaților care efectuează munca de teren;

y) să asigure în mod obligatoriu și gratuit materiale igienico-sanitare pentru salariații D.G.A.S.P.C. Sector 3. Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și posturile de muncă/funcțiile ce impun acordarea acestora, sunt cuprinse în Normativul de acordare a materialelor igienico-sanitare în cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 3. Cantitatea de materiale igienico-sanitare se va stabili în Comitetul pentru Sănătate și Securitate în Muncă.

w) să asigure măsuri de protecție suplimentare pentru salariatele gravide și mame lăuze sau care alăptează.

**Art. 53** În conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență nr. 53/2024 privind unele măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice, autoritățile și instituțiile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, vor deconta lucrătorilor care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului



normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană/an. Salariații vor putea beneficia de un sprijin bănesc pentru achiziția unor dispozitive de corecție, în condițiile legii, cu respectarea prevederilor din Regulamentul de acordare a unui sprijin bănesc pentru achiziția unor dispozitive de corecție și în limita bugetului alocat.

În termen de 60 de zile de la semnare acordului colectiv de muncă, angajatorul va elabora Regulamentul de acordare a unui sprijin bănesc pentru achiziția unor dispozitive de corecție (ochelari de vedere/lentile de contact pentru corecție).

**Art. 54** Angajatorul se obligă:

(1) să organizeze și să asigure funcționarea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, conform legislației în vigoare, și să informeze și să consulte reprezentanții salariaților în orice problemă referitoare la măsurile care ar urma să fie luate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, prin ședințele Comitetului pentru Sănătate și Securitate în Muncă,

(2) să permită accesul lucrătorilor desemnați sau a reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuțiilor trebuie la:

- evaluarea riscurilor și măsurile de protecție;
- evidenta și rapoartele accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, aboliilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă;
- informații privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

(3) să acorde reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile;

(4) să asigure măsuri de protecție suplimentare pentru persoanele cu dizabilități, conform legislației în vigoare;

(5) să publice și să mențină publicată la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în datele de 31 martie și 30 septembrie ale fiecărui an, o listă a tuturor funcțiilor din instituție.

## II. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

**Art. 55** Salariatul are următoarele obligații:

a) să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, 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;

b) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum și celor date de conducătorul locului de muncă, după caz;

c) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare, dacă este cazul;

d) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive;

e) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea salariaților, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție.



f) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;

g) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă dacă și-a schimbat traseul de deplasare la/de la serviciu sau mijloacele de transport și să completeze o declarație pe proprie răspundere cu noul traseu, care va fi atașată fișei de instruire individuală SSM;

h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora și să participe la instruirea introductivă generală, la locul de muncă, periodică și suplimentară. Refuzul salariatului de a participa la instruirea în domeniul SSM constituie abatere disciplinară și se cercetează de către Comisia de Disciplină a DGASPC Sector 3;

i) să coopereze cu reprezenții compartimentului cu atribuții în domeniul SSM, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității salariaților;

j) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari;

k) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu reprezenții compartimentului cu atribuții în domeniul SSM, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;

l) să efectueze examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicină muncii cu acordul angajatorului:

- la angajare (pentru noii salariați cu contract individual de muncă, salariaților care își schimbă locul de muncă, sunt detașați în alte locuri de muncă sau își schimbă meseria/profesia);
- la reluarea activității după o întrerupere de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive (în termen de 7 zile de la reluarea activității);
- periodic, cel puțin anual.

Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată constituie abatere disciplinară și se cercetează de către Comisia de Disciplină a DGASPC Sector 3;

m) să cunoască și să respecte măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice formă, de conducătorul instituției;

n) să aducă la cunoștință conducătorului instituției orice defecțiune tehnică ori altă situație care constituie pericol de incendiu;

o) să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor și instalațiilor de apărare împotriva incendiilor și să le folosească în scopul pentru care au fost realizate;

p) să coopereze cu cadrul tehnic psi în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;

q) să acționeze, în conformitate cu procedurile stabilite la locul de muncă în cazul apariției oricărui pericol iminent de incendiu;

r) să furnizeze persoanelor abilitate toate datele și informațiile de care are cunoștință, referitoare la producerea incendiilor;

s) se interzice fumatul în toate spațiile publice închise, spațiile închise de la locul de muncă, locurile de joacă pentru copii, etc., conform prevederilor legislației în vigoare;

t) la plecare, să scoată de sub tensiune mașinile electrice, să stingă lumina, să oprească gazul și apă, acolo unde este cazul;

ț) să mențină curățenia la locul de muncă.



**Art. 56.** Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

**Art. 57.(1)** Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în funcție 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 informarea/consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

## Secțiunea 2 MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art. 58.** În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

**Art. 59. (1)** La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

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

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în cadrul DGASPC Sector 3, se desface contractul/ raportul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

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

**Art. 60.** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Art. 61.** Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Quantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.



**Art. 62.** (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice, Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București și Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București, cât și organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, apariția acestor boli.

(3) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

**Art. 63.** (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

(4) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din angajatului.

**Art. 64.** (1) În conformitate cu prevederile art. 67 din Codul Muncii, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații financiare. În cazul concedierilor individuale, neimputabile salariaților, aceștia vor beneficia de compensații financiare, în limita bugetului aprobat de ordonatorul principal de credite, după cum urmează:

- cuantumul a 2 salarii brute în plată din luna anterioară: 1 an—până la 5 ani vechime în instituție;

- cuantumul a 3 salarii brute în plată din luna anterioară: 5 ani— până la 10 ani vechime în instituție;

- cuantumul a 4 salarii brute în plată din luna anterioară: peste 10 ani vechime în instituție.

(2) Salariile compensatorii prevăzute la alin. 1, se vor acorda în termen de maxim 60 zile de la data încetării contractului de muncă.

(3) În caz de reintegrare, sumele încasate ca salariu/salariile compensatorii, se vor restitui.



### Secțiunea 3 MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

**Art. 65** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

**Art. 66** (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență.

**Art. 67** Femeile au dreptul la:

(1) două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, în cursul programului de lucru, 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) cauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se include în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

**Art. 68** Obligațiile angajatorului cu privire la salariatele gravide și mamele lăuze sau care alăptează, care au informat în scris angajatorul cu privire la starea lor:

a) să prevină expunerea acestora la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;

c) angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă;

d) în cazul în care o salariată gravidă și mamă, lăuza sau alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicină muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;

e) în cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația de mai sus, salariatele gravide și mame, lăuze sau care alăptează au dreptul la concediu de risc maternal de maxim 120 zile, care se poate acorda în întregime sau fracționat, după cum urmează:

- înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele gravide;

- după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele lăuze sau care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;

f) pentru salariatele gravide sau lăuze și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare;

g) dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă, sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate,



angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariații respective;

h) în baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durată normală de muncă din motive de sănătate, a șa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

i) să acorde salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale, de maxim 16 ore/lună;

j) salariațele gravide și mame lăuze sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte. Salariațele gravide și mame, lăuze sau care alăptează nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil;

k) este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariații gravide și mame, lăuze sau care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa;

- salariații care se află în concediul de risc maternal;

- salariații care se află în concediul de maternitate;

- salariații care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;

- salariații care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

l) Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

m) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acceptul lor. Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Dispozițiile de mai sus nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezultă din desființarea postului ocupat de salariață, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării angajatorului, în condițiile legii.

## CAPITOLUL VIII

### MĂSURI CU PRIVIRE LA REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR ȘI AI SINDICATELOR ȘI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATELOR

**Art. 69** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, libertatea de opinie.

**Art. 70** La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, reprezentanții salariaților și ai sindicatelor sau afiliate la o federație reprezentativă sau înlocuitorii de drept ai acestora vor fi invitați sau cooptați în comisiile respective.



**Art. 71** (1) Angajatorul va asigura reprezentanților sindicatului din DGASPC Sector 3 București spațiu pentru desfășurarea activității corespunzător, unde se vor asigura toate dotările necesare cu privire la telefon, mobilier, acces la internet.

(2) Cheltuielile de funcționare ale acestui birou vor fi suportate de către angajator.

**Art. 72** (1) Este interzisă modificarea raportului de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces imediat sau cu prioritate la conducătorul instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.

(4) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de Sindicatele, fără a depăși 5 zile lunar.

(5) Sindicatul salariaților D.G.A.S.P.C. S3 se obligă să anunțe orice modificare a persoanelor din conducere, care au acest drept, prezentând copia hotărârii judecătorești.

(6) Numărul de zile va fi de maximum 36 zile/an pentru fiecare membru din consiliul director al sindicatului.

(7) Membrii de sindicat au dreptul de a participa la cursuri de formare sau alte activități în cadrul unor proiecte finanțate din fonduri europene, derulate de FEDERATIA PUBLISIND, SANITAS, sau Sindicatul Salariaților din DGASPC Sector 3, în timpul programului de lucru, cu acordul angajatorului și fără a afecta desfășurarea activităților din cadrul serviciului.

(8) Reprezentanții sindicatului pot desfășura în timpul programului de lucru activități de informare a funcționarilor publici privind activitatea sindicală, sau colectare de informații de la funcționarii publici, sau de la compartimentele de specialitate din instituție, necesare desfășurării activității sindicale.

**Art. 73** În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnează a prezentului acord colectiv de muncă, pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

**Art. 74** Încasarea cotizației (stabilită prin Statutul Sindicatului) din salariul de bază se face prin ștatele de plată ale D.G.A.S.P.C. Sector 3, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale semnează a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea, se constituie în sarcină curentă a instituției - potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanțelor Publice.

**Art. 75** (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salariată de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai pe durată determinată.

(3) După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituția este obligată să asigure acestuia funcția deținută anterior sau una echivalentă. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în muncă.

**Art. 76** Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.



**Art. 77** Membrii sindicatului au dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit, cu înștiințarea prealabilă a instituției.

**Art. 78** Conducătorul instituției are obligația să pună la dispoziția reprezentanților sindicatului, pentru documentare și analize statistice, la cererea acestora, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc.

**Art. 79** (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnată a prezentului acord colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

## CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

**Art. 80** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Sector 3, sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea altor acte normative emise de administrație.

**Art. 81** Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**Art. 82** În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru instituție, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 83** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 3.

**Art. 84** Salariații membri ai organizației sindicale semnată a prezentului acord colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

**Art. 85** Instituția și conducerea acesteia este răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială din subordinea D.G.A.S.P.C. Sector 3.

**Art. 86** Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**Art. 87** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Art. 88** (1) Asigurarea sumelor necesare respectării prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă cade în sarcina angajatorului.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minime și obligatorii.

**Art. 89** Regulamentul Intern se întocmește de către angajator împreună cu sindicatul, conform legii.

**Art. 90** Angajatorul va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.



**Art. 91** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților funcție publică din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 3.

**Art. 92** Prezentul Contract Colectiv de Muncă s-a încheiat în 4 exemplare, câte unul pentru fiecare parte și intră în vigoare de la data înregistrării în cadrul instituției angajatoare.

**Art. 93** Toate actele normative invocate în prezentul Acord sunt cele în forma finală la data semnării acestuia.

**PĂRȚILE SEMNATARE:**

**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ  
SOCIALĂ SI PROTECȚIA  
COPILULUI SECTOR 3**

**DIRECTOR GENERAL  
MIHAELA UNGUREANU**



**SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN  
DGASPC SECTOR 3**

**ÎMPUTERNICIT  
FEDERAȚIA PUBLISIND,  
LUCIAN RISIPITU**



**SINDICATUL SANITAS  
DIN DGASPC SECTOR 3**

**ÎMPUTERNICIT  
FEDERAȚIA SANITAS,  
CLAUDIA DIATCU**



**DIRECTOR GENERAL ADJUNCT ECONOMIC,  
CARMEN OLĂRIU**

**DIRECTOR EXECUTIV DIRECȚIA JURIDICĂ,  
VASILE DOBRANICI**

**DIRECTOR EXECUTIV DIRECȚIA RESURSE UMANE,  
CERASELA ANTONESCU**