



**CONTRACT/ ACORD COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI CĂLĂRAȘI
2022-2024**

În baza:

- Legii nr.62/2011, privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare,
- Codul administrativ 2019, privind Statutul funcționarilor publici
- Legii nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- Legii 53/2003, Codul muncii cu modificările și completările ulterioare,

se încheie prezentul Contract/Acord colectiv de muncă între cele două părți contactante:

- **D.G.A.S.P.C. CĂLĂRAȘI**, reprezentată de d-na Director executiv Daniela Arbagic, în calitate de angajator.
- Salariații sindicaliști reprezentați de **UNIUNEA JUDEȚEANĂ SANITAS CĂLĂRAȘI**, Președinte Valentin Robescu.
- Reprezentantul ales al salariaților nesindicaliști, dl. Paul Dragu



CAPITOLUL I

OBIECTUL CONTRACTULUI/ACORDULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract/ Acord are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

Prin sintagma CIM se înțelege Contractul individual de muncă pentru personalul contractual și Raport de serviciu pentru funcționarii publici.

CAPITOLUL II

Dispoziții generale

ART. 1- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea CCM la nivelul D.G.A.S.P.C. Călărași, se obligă să respecte prevederile acestuia. Neînțelegerile cu privire la încheierea contractului se soluționează potrivit Anexei nr. 1

(2) La încheierea prezentului CCM s-a avut în vedere legislația în vigoare.

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

(4) În sensul prezentului CCM, termenul de angajator desemnează pe cel care angajează, respectiv D.G.A.S.P.C. Călărași reprezentată de Directorul executiv.

(5) În sensul prezentului contract, termenul de angajat desemnează:

- personalul contractual, din cadrul D.G.A.S.P.C. Călărași ale cărui relații de muncă sunt stabilite prin raportul de muncă cu instituția.
- funcționarii publici din cadrul D.G.A.S.P.C. Călărași ale căror relații de muncă sunt stabilite prin raportul de serviciu cu instituția.

(6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui angajat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu Convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 2. Prevederile prezentului CCM se aplică și produc efecte în Direcția Generală de Asistență socială și protecția copilului Călărași indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.



ART.3. Prezentul CCM are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CIM
- condițiile de muncă și protecția muncii
- salarizarea și alte drepturi salariale
- timpul de muncă și timpul de odihnă
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membrii ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM și acordarea de facilități acestora
- formarea și perfecționarea profesională
- drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM
- obligațiile salariaților.
- stabilirea modului de acordare a sporurilor, conform legislației în vigoare.

ART.4. -(1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM la nivelul D.G.A.S.P.C. Călărași va face obiectul unei noi negocieri.

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

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

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

(5) Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate se încheie **pe o perioadă de 24 de luni calendaristice iar în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea lui, acesta se prelungește tacit cu un an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.**

ART.5. Modificările aduse CCM produc aceleași efecte ca și contractul , de la data înregistrării lor la ITM Călărași.

ART.6. Suspendarea și/sau încetarea Contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

ART.7. (1) Aplicarea prevederilor CCM se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

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



(3) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor de judecată.

ART.8 Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul CCM.

ART.9. -(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea să prevadă drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM.

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ART.10. Angajatorul se obligă să afișeze prezentul CCM și orice alte comunicări, prin Departamentul de Resurse umane, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

ART.11.-(1) Angajatorul și sindicatul sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

(3) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor prezentului CCM, vor fi sesizate Comisia paritară, Comisia de dialog social de la nivelul Prefecturii Călărași, ITM Călărași, Ministerul muncii, după caz, în vederea soluționării.

ART.12.-(1) Declanșarea procedurii de la art.11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) După constatarea făcută de Comisia de paritate, angajatorul se poate adresa instanței judecătorești competente.

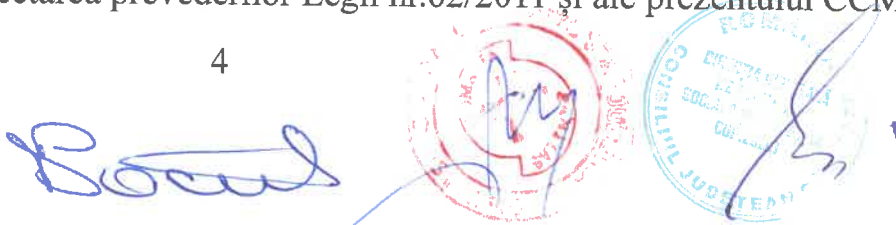
ART.13 Reprezentanții angajatorului și ai sindicatului, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de instituție modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

ART.14-(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

ART.15.-(1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a CCM să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din Contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr.62/2011 și ale prezentului CCM



în cazul în care inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

(3) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului Contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare în bugetul D.G.A.S.P.C. Călărași în concordanță cu prevederile legale.

(4) Prevederile Contractelor individuale de muncă se completează și se modifică după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM, hotărărilor judecătorești executorii și definitive, conform legii, Codului muncii, cu excepția prevederilor din CIM mai favorabile.

(5) În scopul realizării și acordării drepturilor prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă, Directorul executiv al D.G.A.S.P.C. Călărași va înainta spre aprobare Proiecte de Hotărări Consiliului Județean Călărași.

ART.16. Prevederile prezentului CCM se aplică tuturor angajaților D.G.A.S.P.C. Călărași, personal de execuție, de conducere, personal contractual sau funcționari publici, membrii sau nu ai organizațiilor sindicale (ART.133, Alin.1, lit.a, din Legea 62/2011).

CAPITOLUL III

I. Încheierea Contactului individual de muncă

ART.17-(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în Contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului CCM.

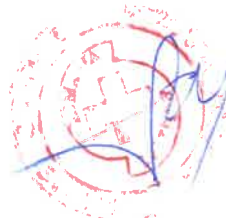
(2) Normativele de personal aplicabile în domeniu Asistenței sociale, se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și a CCM .

ART.18-(1) Încheierea CIM se face în baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului, potrivit Anexei nr. 2

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitate de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, vârstă, apartenență națională , rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, handicap, situație familială, apartenență sindicală sau orice alt criteriu care ar avea ca scop restrângerea, recunoașterea sau exercitarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă.

În acest sens, din Comisiile de angajare și susținere a concursurilor sau examenelor va face parte ca OBSERVATOR, un reprezentant sindical.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere,



restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe criterii prevăzute la alin.(2) care au ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin.1, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin.(1) care are ca scop lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(7) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin.(1) împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(8) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(9) 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 nicio discriminare.

(10) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor personale, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(11) Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriu de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(12) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(13) Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată.

(14) Prin excepție, CIM se poate încheia și pe perioadă determinată, în condițiile stabilite de lege.

(15) Anterior începerii activității, CIM se înregistrează în REVISAL și se transmite la ITM, apoi se înmanează un exemplar scris și angajatului.



(16) Munca prestată în baza unui CIM/ Raport de serviciu constituie vechime în muncă.

(17) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator cu informarea/consultarea sindicatului, fiind vorba de salariați care pot fi membrii de sindicat(conform Art.86, alin.1 din Codul muncii).

(18) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și sindicatului reprezentativ din instituție, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 30

de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția unor cazuri de forță majoră.

(19) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara instituției obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate.

(20) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii instituției redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele instituției , cu cele proprii și în condițiile legii.

(21) Ocuparea unui post vacant se poate face și prin transfer, în condițiile legii și dacă se realizează pe un post similar sau echivalent.

ART.19-(1) CIM este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumită salariu. Modelul cadru al CIM este cel reglementat de Codul muncii.

(2) Clauzele CIM nu pot conține sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul CCM.

(3) Este interzisă , sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui CIM în scopul prestării unei munci sau activități ilicite ori imorale.

(4) Persoana selectată în vederea angajării, ori după caz salariatul, va fi informat 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 muncească în diverse locuri.

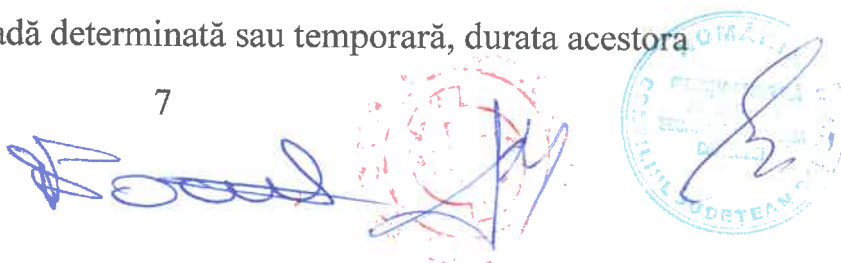
c. sediul sau după caz, domiciliul angajatorului

d. funcția/ocupația, conform COR sau altor acte normative și atribuțiile postului

e. riscurile specifice postului

f. data de la care contractul urmează să își producă efectele

g. în cazul unui CIM pe perioadă determinată sau temporară, durata acestora



- h. durata concediului de odihnă
- i. condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea: normale, deosebite sau speciale
- j. salariu de bază, alte elemente constitutive(sporuri, indemnizații), precum și periodicitatea plății salariului.
- k. durata normală de muncă, exprimată în ore/zi și ore/săptămână
- l. indicarea CCM ce reglementează condițiile de muncă
- m. durata perioadei de probă, după caz
- n. criteriile de evaluare profesională
- o. prevederile Regulamentului intern aplicabil

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin.(4), în timpul executării CIM impune încheierea unui Act adițional la contract, în termen de 20 de zile de la data apariției modificării cu aducerea la cunoștință a salariatului.

(6) În cazul în care, angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la neîndeplinirea aceste obligații, instanța de judecată și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului anterior încheierii CIM, între părți poate interveni un contract de confidențialitate sau pot fi cuprinse în CIM și clauze specifice.

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

- clauza de neconcurență
- clauza de mobilitate
- clauza de confidențialitate

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

(10) Angajatorul poate cere informații în legătura cu persoana care solicită angajarea de la foștii angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor personale.

(11) Atât în CIM, cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent și cuantumul lor.



(12) La solicitarea salariatului sau a unui fost angajat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariu sau sporul avut, vechimea în muncă, meserie și în specialitate.

ART.20-(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau tranfer, după caz.

(2) Posturile vacanțe existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs în raport cu necesitățile reale a fiecărei unități, cu informarea/consultarea sindicatului semnatar al CCM.

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

ART.21-(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea CIM se poate stabili, conform Codului muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și cel mult 120 de zile calendaristice pentru cele de conducere.

(2) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 22.-(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă la mai mulți angajatori sau același, beneficiind de salariu corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform Codului muncii, art.35 și art.29 din Legea nr.153/2017, fără a depăși o normă de muncă(8 ore/zi, 40ore/săptămână).

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

ART.23.-(1) Posturile vacante sau temporar vacante aferente funcțiilor din asistență socială, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul de funcții de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției de bază nu se suprapune cu cel al funcției cumulate.

ART.24. Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea sindicatului semnatar al prezentului CCM, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

ART.25 Contractul individual de muncă încheiat între angajator și angajat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART.26. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și angajat se stabilesc potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului CCM și în contractele individuale de muncă.



ART.27 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul CCM sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART.28.-(1) Salariatul are în principal următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal
- c) la concediu de odihnă anual
- d) la egalitate de șanse și de tratament
- e) la demnitate în muncă
- f) la securitate și sănătate în muncă
- g) la acces la formare profesională
- h) la informare și consultarea
- i) de a lua parte la ameliorarea și determinarea condițiilor de muncă
- j) la protecție în caz de concediere
- k) la negociere individuală și colectivă
- l) de a participa la acțiuni colective
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul muncii și timpul de odihnă
- o) să fie informat în legătură cu orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului ierarhic
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale
- r) să refuze orice sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în CIM sau în fișa postului, mai ales când acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau contravin legii
- s) să solicite asistență sindicatului din care face parte în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale, dacă îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariu sau alte drepturi prevăzute în prezentul CCM sau legislația în vigoare

(2) Salariatului îi revin în principal următoarele obligații:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de



muncă.

- b) de a respecta disciplina muncii
- c) de a respecta prevederile cuprinse în ROI, în CCM, precum și în CIM
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate în muncă în unitate
- f) de a respecta secretul de serviciu și principiul confidențialității
- g) să nu execute nicio sarcină ce depășește cadrul fișei postului și pregătirea lui profesională
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită
- i) să păstreze confidențialitatea informațiilor relevante obținute de la beneficiarii serviciilor de asistență socială și să nu denigreze imaginea instituției prin afirmații sau comportamente inadecvate.
- j) în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în exprimarea opiniilor de natură politică
- k) personalul de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine, dacă acestea contravin legii.
- l) salariații se obligă să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu publicul sau beneficiarii de asistență socială, să fie calm, politicoși, respectuoși pe întreaga perioadă de realizare a relației cu aceștia, să manifeste o atitudine pozitivă și de răbdare în relația aceasta și să folosească mereu un limbaj adecvat, corect din punct de vedere gramatical.
- m) să transmită angajatorului și sindicatului din care face parte orice informație declarată ca și confidențială, dacă care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor de servicii de asistență socială.

ART.29.(1) Angajatorul are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea instituției
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui angajat, sub rezerva legalității lor
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, în condițiile legii
- d) să exercite controlul asupra modului în care sunt îndeplinite sarcinile de serviciu
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale CCM, a regulamentului intern, conform Anexei nr.3
- f) să stabilească criteriile de performanță profesională individuală și criteriile de evaluare a acestora



- g) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților sau ale sindicatului semnatar
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze angajații 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 CCM aplicabil și din contractele individuale de muncă
 - d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică a instituției
 - e) să se consulte cu sindicatul semnatar în privința tuturor deciziilor care afectează substanțial drepturile și interesele salariaților
 - f) să plătească toate contribuțiile sociale sau impozite
 - g) să transmită în REVISAL toate informațiile legate de salariați prevăzute de lege
 - h) să elibereze toate documentele, la cerere, pe care le solicită angajații
 - i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor personale
 - j) să asigure cadrul general pentru respectarea dreptului la demnitate al tuturor angajaților
 - k) să se consulte cu sindicatul semnatar al prezentului CCM în privința necesității și oportunitatea angajărilor de personal, evitându-se încărcarea normativului de personal și apariția pericolului concedierilor colective
 - l) să se consulte cu sindicatul semnatar în privința posibilității perfecționării profesionale a angajaților
 - m) să dea curs sesizărilor făcute de salariați sau sindicat
 - n) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART.30.-(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai cu acordul părților.

(2) Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală a CIM este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea CIM 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 de odihnă

ART.31 (1) Locul de muncă poate fi modificat unilateral de către D.G.A.S.P.C. Călărași, prin **delegarea** sau **detașarea** angajatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în CIM.

(2) Pe durata delegării, respectiv detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în CIM.

(3) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiilor stabilite de lege și prezentul CCM la nivel de unitate, astfel:

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții sindicatului semnatar și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate

b) în situația în care angajatul, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul sindicatului.

c) salariatul poate refuza detașarea doar din motive personale temeinice.

d) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare.

(4) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul asistenței sociale, redistribuirea salariaților se face de comun acord cu reprezentanții sindicatului semnatar

(5) a) Delegarea reprezintă exercitarea temporară a sarcinilor de serviciu de către salariat înafara locului său de muncă, prin dispoziția dată de D.G.A.S.P.C. Călărași.

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

(6) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului, angajatorul va suporta cheltuielile de transport ale salariatului.

(7) Atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem „navetă zilnică” angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua



localitate, iar în același timp va suporta și cheltuielile de transport cel puțin o dată pe săptămână, conform legislației în vigoare.

(8) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

(9) Detașarea este actul prin care schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția D.G.A.S.P.C. Călărași, 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 angajatului.

(10) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel puțin un an . În mod excepțional, detașarea poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care a fost dispusă detașarea, cu acordul părților, din 6 în 6 luni.

ART.32. D.G.A.S.P.C. Călărași poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul angajatului, în caz de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a angajatului, în cazurile prevăzute de lege.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART.33.-(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți.

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

(3) În cazul suspendării CIM din cauza unor fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART.34. La suspendarea CIM, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat, instituția poate angaja o altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

ART.35.-(1) Pentru suspendarea CIM din inițiativa angajatorului este necesară consultarea sindicatului semnatar al prezentului CCM, dacă salariatul este membru al acestuia.

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

ART.36.-(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- c) carantină



- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, potrivit dispozițiilor legale
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere în sindicat
- f) forță majoră
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- i) de la data expirării la care au fost emise avizele, autorizațiile sau atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni, angajatul nu își reînnoiește aceste documente, CIM se suspendă de drept.

(2) Pe perioada suspendării de drept a CIM, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs cu consultarea sindicatului semnatar al CCM în condițiile prevăzute la art.86, alin.1 din Codul muncii.

ART.37.-(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat de drept din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

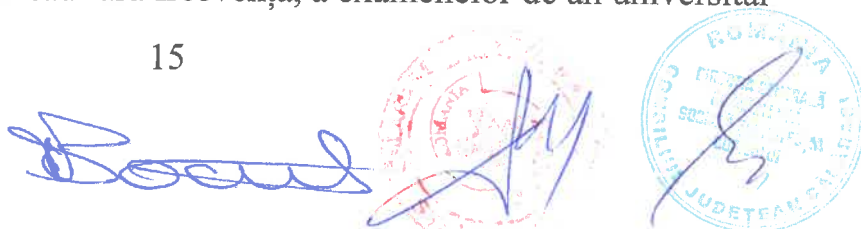
- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu dizabilități, până la împlinirea vâstei de 3 ani
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, respectiv pentru copilul cu dizabilități, cu afecțiuni intercurrente, până la vârsta de 18 ani
- c) concediu paternal
- d) concediu pentru formare profesională
- e) exercitarea unei funcții electivă, în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale, pe toată durata mandatului
- f) participarea la grevă
- g) concediu de acomodare

(2) CIM este suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile legii, ale CCM aplicabil, precum și a regulamentului intern.

(3) Posturile astfel vacante pot fi scoase la concurs, cu consultarea sindicatului semnatar.

(4) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea unor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar



- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor sau tezelor de doctorat
- c) prezentarea la un concurs pentru ocuparea unui post în altă unitate

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută de alin.(1),pct.a,b, în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada stabilită de certificatul medical. De acest drept beneficiază atât mama, cât și tatăl salariat, dacă mama nu beneficiază de acest drept.
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate, pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, de incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau după caz, a soției sau a unei rude apropiate- copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află în tratament în străinătate, în ambele cazuri fiind necesar avizul Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate conform alin.(4), pct.a nu afectează vechimea în muncă.

ART.38.-(1) CIM poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele condiții:

- a) ca sancțiune disciplinară
 - 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 rămanerea definitivă a hotărârii definitive
 - c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale.
 - 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 CIM, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.
 - f) pe durată detașării
 - g) pe durata suspendării de către autorități a avizelor, autorizațiilor, atestatelor necesare exercitării profesiilor
- (2) În cazul prevăzut la alin.1,lit.a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariu și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.



(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul sindicatului semnat a prezentului CCM.

ART.39 (1) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice sau structurale, pe perioade ce depășesc 30 de zile lucrătoare, D.G.A.S.P.C Călărași va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile lucrătoare, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației, având consultarea prealabilă a sindicatului.

(2) Pe durata reducerii sau încetării temporare a activității, salariații vor beneficia de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariu corespunzător locului de muncă ocupat .

(3) Pe durata încetării activității, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, care are posibilitatea să dispună reînceperea oricât a activității .

ART.40 (1) CIM poate fi suspendat , prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni, cu avizul sindicatului semnat, după cum urmează:

a) până la 3 luni pe an, cumulat sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studiu

b) pentru alte situații până la 3 ani

(2) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea Concediului fără plată se va face cu cel puțin 5 zile înainte la funcția de execuție și cu cel puțin 10 zile înainte la funcția de conducere, cu acordul sindicatului semnat.

ART.41 Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART.42 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART.43. Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului angajatului

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



- c) ca urmare a dizolvării angajatorului ca persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența
- d) la data comunicării actului administrativ emis de organele competente, privind îndeplinirea cumulativ a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a CIM, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă.
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau din motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare
- g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.
- h) de la data retragerii de către autorități sau a organismelor competente a avizelor, autorizațiilor sau atestatelor necesare exercitării profesiei
- i) 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 care a impus interdicția.
- j) la data expirării termenului CIM încheiat pe perioadă determinată.

ART.44 (1) Nerespectarea oricărei dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului produce efecte pentru viitor.

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

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

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

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

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

ART.45.-(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.



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

(3) CIM nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea sindicatului semnatar al prezentului CCM, angajatorul nu are avizul acestuia.

(4) Cazurile de încetare a CIM a angajaților membrii ai sindicatului semnatar vor fi aduse la cunoștința acestuia, prin transmiterea unei copii a deciziei de încetare a raporturilor de muncă, concomitent cu comunicarea acestei decizii și angajaților în cauză.

(5) În cazul în care reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului CCM nu își exprimă avizul scris în termen de 2 zile, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă conform legii.

ART.46. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilitate, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

ART.47-(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea unor măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plangerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării altor instanțe judecătorești competente.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat. Cercetarea disciplinară poate fi solicitată și de sindicatul semnatar al CCM.

ART.48-(1) Concedierea unui angajat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de instituție sau unitate poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului sau a cercetării disciplinare a angajatului ce a săvârșit abateri repetate și grave la locul de muncă.

ART.49 (1) Concedierea angajaților nu poate fi dispusă :

a) pe durata concediului medical

b) pe durata concediului de carantină

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință acest lucru înaintea emiterii deciziei de concediere



- d) pe durata concediului de maternitate
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile în cadrul sindicatului, cu excepția săvârșirii unei fapte grave constatată printr-o cercetare disciplinară.
- h) pe durata concediului de odihnă
- i) pe perioada concediului fără plată, acordat în condițiile legii
- j) pe durata concediului de acomodare

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în caz de desființare a instituției, în condițiile legii.

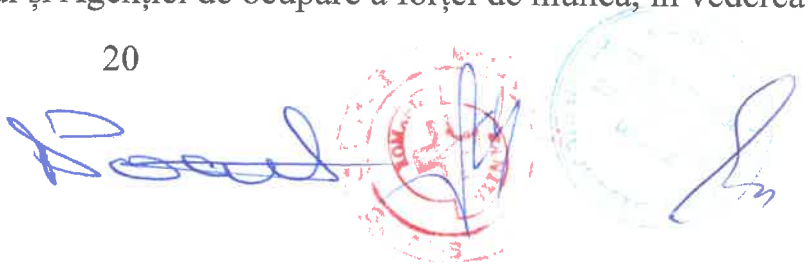
ART.50 (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului CCM, în următoarele situații:

- a) prin decizia organelor competente de expertiză medicală, ce constată inaptitudinea fizică/psihică a salariatului, fapt ce nu permite aceștia îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.
- b) prin neîndeplinirea obligației de efectuare a examenului psihiatric/psihologic
- c) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepția persoanelor cu funcții eligibile în cadrul sindicatului semnatar al prezentului CCM, și în urma cercetării disciplinare în acest sens
- d) în cazul în care angajatul a săvârșit abateri grave, repetate, constatate în urma cercetărilor disciplinare
- e) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, conform Codului de procedură penală.

(2) În cazurile prevăzute la pct. c) și d) , angajatorul comunică sindicatului semnatar al prezentului CCM, Raportul comisiei de cercetare disciplinară sau de evaluare profesională, iar la cererea expresă a angajatului cercetat sau reevaluat, acesta poate fi asistat la comisii de un reprezentant sindical.

ART.51 (1) În cazul îndeplinirii cumulative a prevederilor de la lit.a) și c) , angajatorul are obligația de a-i propune angajatului alte locuri de muncă vacante, din cadrul instituției care corespund cu pregătirea profesională a acestuia și starea de sănătate, stabilită de medicul de medicina muncii.

(2) În cazul în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, potrivit alin.(1), acesta se poate adresa ITM-ului și Agenției de ocupare a forței de muncă, în vederea



redistribuirii salariatului, conform pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

(3) Salariatul are termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului privind noile propuneri de post, pentru a-și exprima consimțământul cu privire la noul post de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își exprimă acest acord, angajatorul poate dispune concedierea acestuia.

ART.52 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana angajatului reprezintă încetarea contactului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

ART.53 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART.54 (1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana acestuia vor beneficia de măsuri active de combaterea șomajului sau de compensații dacă există prevederi legale în acest sens.

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

(3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat prin consens de angajator împreună cu reprezentanții sindicatului semnat al prezentului CCM.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziție reprezentanților sindicatului semnat, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din instituție.

(5) Dacă există prevederi legale, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești după cum urmează:

- pentru vechime între 0 și 3 ani : 3 salarii brute lunare
- pentru vechime între 3 și 5 ani: 5 salarii brute lunare
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 10 salarii brute lunare
- pentru vechime între 10 și 15 ani: 15 salarii brute lunare
- pentru vechime între 15 și 25 de ani și peste : 20 de salarii brute lunare



(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea sindicatului semnatar al CCM, va elabora un proiect de concediere colectivă.

Proiectul astfel elaborat va fi pus la dispoziția sindicatului semnatar, ITM-ului și Agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de angajați concediați, sindicatul semnatar al prezentului CCM, poate să transmită angajatorului propriu plan de măsuri privind concedierea colectivă, la care trebuie să primească un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data desființării locului de muncă, angajatorul este obligat să reangajeze salariații concediați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs.

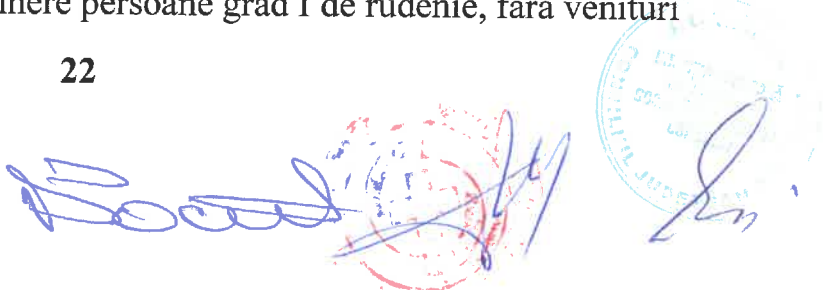
(9) În cazul în care salariații care au dreptul să fie reangajați potrivit alin.(8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare de la primirea notificării sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART.55. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana angajatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de angajați și mai puțin de 100 de angajați.
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați.

ART.56. Pentru stabilirea priorităților la concedierile colective, angajatorul, prin consultare cu sindicatul semnatar al prezentului CCM, va stabili criteriile de concediere colectivă. Astfel, în ce privește orice formă de concediere colectivă, reorganizare, restructurare care necesită disponibilizări de personal, se vor avea în vedere următoarele criterii care se vor lua în considerare începând cu primul până la ultimul criteriu după cum urmează:

- 1) Salariații care cumulează pensia cu salariu.
- 2) Salariații angajați în ultimii 2 ani și cei care mai au cel mult 2 ani până la îndeplinirea condițiilor standard de pensionare.
- 3) Salariații sancționați disciplinar, a căror termen de radiere a sancțiunii nu a intervenit de la data producerii faptei sau cei care au mai mult de 2 sancțiuni disciplinare, indiferent de perioada săvârșirii acestora.
- 4) Salariații care nu au în întreținere persoane grad I de rudenie, fără venituri



- 5) Acolo unde lucrează ambii soți, măsura disponibilizării nu va afecta decât pe unul dintre aceștia.
- 6) Raportul de activitate, bazat pe evaluările profesionale anuale, completat de documente justificative din ultimii 3 ani de activitate.
- 7) Dacă prin eliminarea criteriilor menționate în ordinea stabilită de la 1 la 6 salariații sunt pe poziție de egalitate, ultimul criteriu de departajare va fi EXAMENUL SCRIS între toți salariații aflați în această situație.

Orice salariat poate fi reprofilat pe un alt post vacant al celor care urmează a fi disponibilizați conform criteriilor enumerate, dacă își dă acordul scris în acest sens și îndeplinește condițiile minime de ocupare a acestor posturi.

ART.57.-(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana angajatului, datorită inaptitudinii fizice sau psihice, incompetențelor profesionale sau pentru motive ce nu țin de persoana angajatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul să lipsească pentru căutarea unui nou loc de muncă, timp de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.

ART.58. În cazul funcționarilor publici se vor aplica prevederile art.519 din Codul Administrativ

ART.59.-(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină obligatoriu :

- a) motivele concedierii
- b) durata preavizului
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate
- d) lista locurilor de muncă disponibile și termenul de timp în care salariații pot opta pentru elective

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

ART.60. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

ART.61. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul CCM este lovită de nulitate.

ART.62. În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței de judecată alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART.63. În cazul în care concedierea a fost făcută nelegal și netemeinic, instanța va



dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, reactualizate și reangajarea salariatului.

ART.64.-(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă comunică angajatorului încetarea CIM după împlinirea unui termen de preaviz.

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

(3) Pe durata preavizului, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile de serviciu la locul de muncă.

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

(5) Salariatul are dreptul de a nu-și motiva demisia.

ART.65.-(1) a) În cazul modificării sursei și modului de finanțare, precum și în cazul externalizării, concesiunii și privatizării, conform legii, a unor centre rezidențiale sau servicii din cadrul D.G.A.S.P.C. Călărași, angajatorul semnatar al CIM, va prevedea în caietul de sarcini aferent procedurii de atribuire și în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să mențină personalul existent în serviciu sau centru respectiv și să asigure continuitate contractelor individuale de muncă minim 5 ani.

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

ART.66 Dispozițiile prezentului capitol se completează cu prevederile legale incidente și aplicabile în domeniu Asistenței sociale.

V. Condiții de muncă și protecția muncii

ART.67 (1) Instituția are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților.

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

(3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

(4) Dacă instituția apelează la persoane sau servicii exterioare, acest lucru 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 angajați.

ART.68 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având ca 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 nr.319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul instituției se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

- angajator sau reprezentantul său legal
- medicul de medicina muncii
- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă

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

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensații bănești sau de oricare altă natură.

b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecția muncii.

c) măsuri de instruire și propagandă în domeniu protecției muncii.

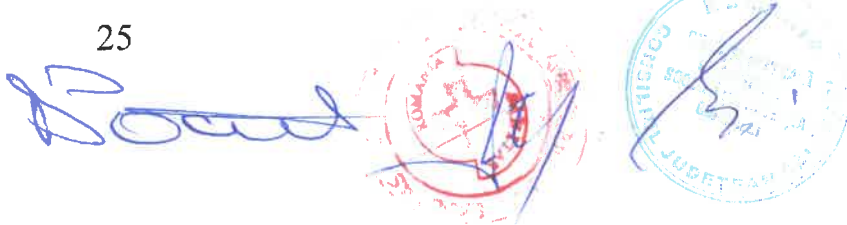
d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul sindicatului semnatar al prezentului CCM.

e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor de prim ajutor, a documentelor specifice muncii, potrivit legii.

ART. 69 Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest sens va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate, conform legislației în vigoare.

ART.70 Măsurile specifice de sănătate și securitate în muncă cu caracter general, vor fi prevăzute în Regulamentul intern.

ART.71-(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în



aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evaluarea 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 repetitive și a efectelor acestora asupra sănătății.

te) luarea în considerare a evoluției tehnicii.

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau mai puțin periculos.

g) planificarea prevenirii.

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală.

ART.72 Angajatorul are obligația să asigure toți angajații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform art. 179 din Codul muncii.

ART.73 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă.

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

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

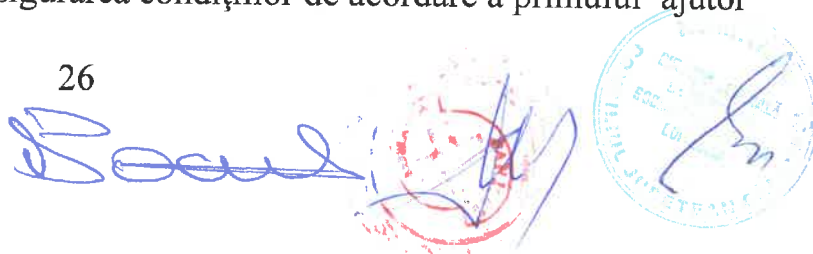
(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări legislative.

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă este considerat timp de muncă.

ART.74 (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor



în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art.75 - (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra evaluării riscurilor de orice natură la care pot fi supuși angajații, conform art. 182, alin.2 din Codul muncii.

(3) Medicul de medicina muncii trebuie să stabilească în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă. (Codul muncii art. 190).

Art.76 Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.77 (1) Normativele de personal și fișa postului - model cadru (cu cerințele și atribuțiile specifice fiecărui post din structura de personal) se stabilesc de angajator cu consultarea Sindicatului reprezentativ din unitate, în baza prevederilor legale și a standardelor de cost.

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

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

Art.78 Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

Art.79 Locurile de muncă, în funcție de specificul lor, cuantumul și acordarea sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare la prezentul contract colectiv de muncă sau prin hotărâri judecătorești.

Art.80 Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

Art.81 - (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților, care impun recomandarea medicului de medicină a muncii.

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

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

(4) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații membrii ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.82 - (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând

reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

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

ART.83 La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

ART.84 (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

ART.85 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă

b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Pentru menținerea sănătății și securității muncii, asigurarea protecției personalului (funcționari publici și personalul contractual), angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare conform responsabilităților sale.

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

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

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

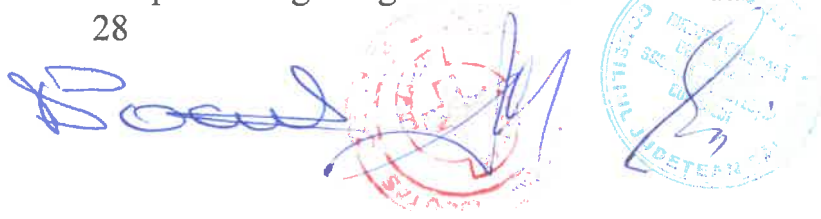
Art.86 Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art.87 - (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin.(1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

VI . Salarizarea și alte drepturi salariale

Art.88 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente salariaților, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat



sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(3) Angajatorul este obligat să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

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

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 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) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultării cu reprezentanții organizației sindicale afiliată unei Federații sindicale reprezentativă la nivelul sectorului de Asistență socială, în sesiunea Colegiului Director.

Art.89 (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de conducerea institutiei și sindicatul semnatar astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în DGASPC Călărași.

(2) Încălcarea drepturilor salariale ale membrilor ai sindicatului semnatar al prezentului CCM privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții, acordarea drepturilor acestora potrivit legii, atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor responsabile.

(3) Drepturile salariale sunt cele stabilite în conformitate cu prevederile Legii – cadru 153/2017, Codul muncii și alte acte normative care sunt aplicabile la momentul de față și pe viitor.

(4) Sporurile acordate personalului de specialitate și administrativ din centre sau aparatul propriu al direcției se acordă în conformitate cu H.G.569/2017 privind Regulamentul de stabilire a locurilor de muncă și mărimea concretă a sporurilor pentru familia ocupațională Administrație și H.G.153/2018 privind Regulamentul de stabilire a locurilor de muncă și mărimea concretă a sporurilor pentru familia ocupațională Sănătate și asistență socială, personal de specialitate, în baza Buletinelor de determinare și expertizare a locurilor de muncă. Regulamentul de aprobare a sporurilor și cuantumul acestora este aprobat de ordonatorul principal de credite, C.J. Călărași, **prin dispoziția directorului executiv al DGASPC Călărași, nr.458/24.06.2022** sau a Hotărârilor judecătorești date în acest sens.

(5) Dacă există Hotărâri judecătorești care prevăd plata unor drepturi bănești, acestea se vor face potrivit legislației în vigoare, respectiv OUG nr.130/2021 ce prevede conform art.4, pct.1,5 și 7, plata eşalonată a sumelor restante, actualizarea lor cu indicii de inflație și dobânda penalizatoare și stabilirea prin ordin al ordonatorului principal de credite a procedurii de efectuare a titlurilor executorii.

ART.90 Conform OUG nr.131/2021: **"Instituțiile publice acordă ,anual , în perioada 1 ianuarie 2019- 31 decembrie 2026, vouchere de vacanță în cuantum de 1450 lei, per salariat."**conform Regulamentului intern aprobat prin dispoziția directorului executiv al DGASPC Călărași, nr.339/02.05.2022.

ART.91.-(1) Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

(2)Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.(conform art.18, alin.1 și 2 din Legea cadru nr.153/2017 și cuantumul lor nu se ia în considerare la calculul limitei prevăzute de art.25 din legea nr. 153/2017, conf. OUG nr.130/2021, însă se ia în calcul în privința indemnizației de concediu.

Art.92. (1) Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază, conform Regulamentului de sporuri aprobat prin dispoziția directorului executiv al DGASPC Călărași, nr.458/24.06.2022.

a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, conform art.20 din Legea 153/2017.

b)În unitățile de asistență socială, unde activitatea se desfășoară fără întreruperi, în 3 ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 poate primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut în art.20 din lege, un spor de 15% din salariu de bază pentru orele lucrate în cele 3, respectiv două ture, precum și personalul care asigură Serviciul de permanență(Telefonul copilului, Echipa mobilă și Asistarea la audierea minorilor)

c) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, personal contractual sau funcționari publici, se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile.

d) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

e) Munca prestată de personalul din asistență socială în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.

Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător, conform art.2 alin.1, cap. II, anexa nr. II din Legea nr. 153/2017.

f) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă, cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

g) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, repausul săptămânal poate fi suspendat .

h) Persoanele care, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art. 86 alin. (2) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și



completările ulterioare, beneficiază, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, prevăzut la art. 22 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare (conform H.G. 751/2018).

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

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

ART.93-(1) Alte drepturi de personal:

Posturile vacante și temporar vacante pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal angajat prin concurs sau examen, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante conform art.29, alin.1 din Legea 153/2017 .

Posturile vacante și temporar vacante din unitățile de asistență socială care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul de funcții cu condiția ca programul funcției cumulate să nu se suprapună celui corespunzător funcției de bază de către persoane din aceeași unitate, conform art.29, alin.2 din Legea 153/2017.

(2) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere în condițiile prevăzute de Legea 153/2017.

(3) Salariații care se deplasează în interes de serviciu au dreptul la plata cheltuielilor de transport sau cazare conform Codului muncii art.43 și 44. Diurna este un drept legal și se acordă pe zi calendaristică, nivelul stabilit pentru instituțiile publice este conform prevederilor legale în vigoare. Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării de mai multe zile, indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

Persoana trimisă în delegare sau detașare are dreptul să primească deconturile care i se cuvin în conformitate cu art.43-47 din Codul Muncii și a celorlalte reglementări legale aplicabile .

(4) D.G.A.S.P.C. Călărași este obligată în condițiile legii, să despăgubească angajatul, în situația în care acesta, din culpa instituției a suferit un prejudiciu, în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

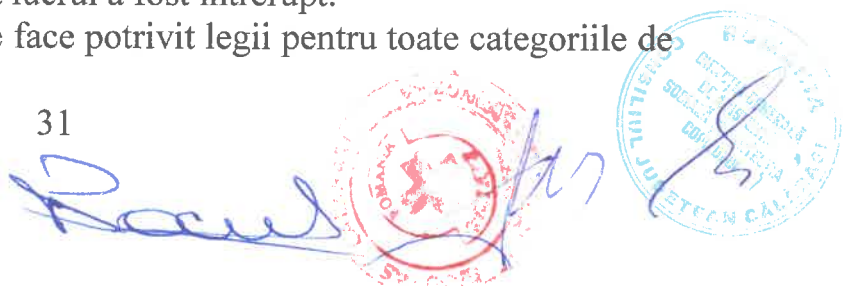
(5) D.G.A.S.P.C. Călărași, poate acorda angajaților, în măsura posibilităților financiare și a reglementărilor legale, anumite prime materiale cu ocazia Crăciunului, Paștelui, Zilei de 1 iunie și alte ocazii.

ART.94 Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale și semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare

ART.95- (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

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

Art.96-(1) Indexarea salariilor se face potrivit legii pentru toate categoriile de salariați .



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

ART.97- (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

ART.98 Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

VII. Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART.99 Timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu.

ART.100 Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

ART.101- (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul 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.

ART.102- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

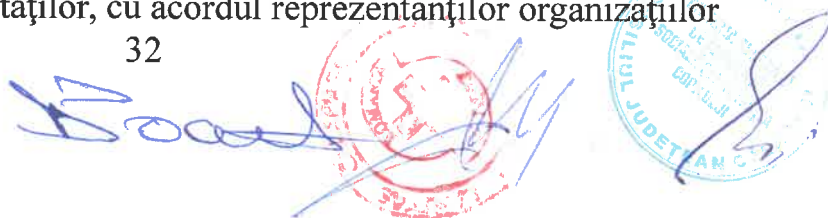
(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin.(2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART.103-(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică.

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

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

ART.104- (1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților, cu acordul reprezentanților organizațiilor



sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART.105 Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

ART.106 - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă, cu respectarea art 112-114 din Codul Muncii.

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

ART.107 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatelor reprezentative din unitate verificarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul.

ART.108 - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

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

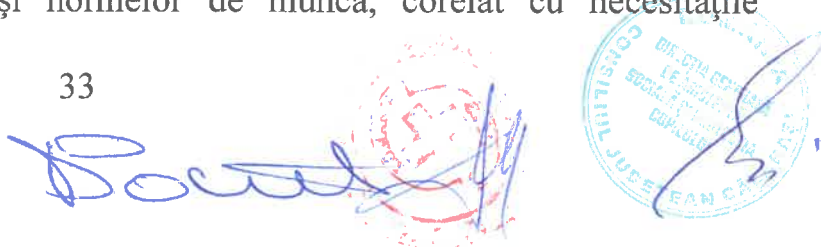
(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

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

ART.109 Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

ART.110 - (1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă, cu acordul reprezentanților sindicatului din unitate. (2) În D.G.A.S.P.C. Călărași, normativul minimal de personal se stabilește de comun acord între autoritățile competente și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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



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

(5) Normele de personal și normele de muncă sunt cele prevăzute în acte normative emise de organele de specialitate ale MMPS.

ART.111 Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României; -1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

ART.112 - (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART.113. -(1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator de comun acord cu organizațiile sindicale reprezentative din unitate, se aprobă de către Colegiul director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

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

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

ART.114 - (1) În unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

ART.115 - (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.116 - (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 acorda conform legislației în vigoare.
(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare .
(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.
(5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă poate fi luat în anul următor, parțial sau în totalitate.

ART 117. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

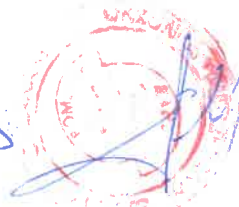
ART. 118- (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile legii și aplicabilității acestora.

ART. 119- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului. (2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART. 120- (1) Conform art. 152 alin 1 și 2 din Codul Muncii coroborat cu art.24 alin 1 și 2 din HG 250/1992 salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite.

(2) Angajații DGASPC Călărași beneficiază de:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
- b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil – 10 zile curs puericultură
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
- d) 5 zile lucrătoare la decesul soțului, copii, părinți, socri,
- e) 5 zile lucrătoare la decesul fraților, bunicilor
- f) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau în cursul lunii
- g) 2 zile lucrătoare pentru căsătoria fraților/surorilor;
- h) o zi cu ocazia zilei de onomastice a angajatului. Pentru cei care nu poartă numele de sfânt, aceștia își pot lua o zi liberă cu acest scop pe parcursul anului respectiv.
- i) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- j) donatorii de sânge, conform legii;
- k) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.
- l) zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului potrivit Legii 91/ 2014 ce se va recupera la cerere.
- m) data de 21 Martie ca zi liberă plătită cu ocazia Zilei mondiale a Asistenței sociale. Menționăm că această zi liberă se va lua pe tot parcursul anului



calendaristic, cu condiția de a nu se perturba activitatea fiecărui centru, compartiment, serviciu în parte.

(3) Conform art.143 din Codul Muncii angajații DGASPC Călărași vor beneficia de zile libere plătite în funcție de vechimea în instituție astfel:

-din anul în care angajatul împlineste 5 ani de vechime în DGASPC Călărași, acesta beneficiază în acel an de două zile plătite, pe langa celelalte zile de concediu acordate conform legii;

-din anul în care angajatul împlineste 10 ani de vechime în DGASPC Călărași, acesta beneficiază în acel an de trei zile libere plătite, pe langa celelalte zile de concediu acordate conform legii;

Notă: Angajații care beneficiază de aceste zile libere prevăzute la art.120, nu pot motiva întârzierea rezolvării lucrărilor de serviciu din motivul efectuării tuturor zilelor libere pe parcursul unui an. De asemenea prevederile referitoare la toate aceste zile libere nu sunt aplicabile asistenților maternali și asistenților personali care își desfășoară activitatea în baza unei legi speciale și în toate acele cazuri în care prevederile CCM negociat intră în contradicție cu legea specială .

(4) Angajații DGASPC Călărași vor beneficia de concediu pentru formare profesională conform art. 154 -158 din Codul Muncii.

(5) Angajații DGASPC Călărași vor beneficia de concediu fără plată conform art. 153 din Codul Muncii de maxim 90 de zile calendaristice într-un an.

6) Angajații DGASPC pot beneficia conform legislației în vigoare și de :

- concediu paternal

-concediu medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice

- concediu medical pentru îngrijirea unei rude sau a unei persoane cu probleme grave de sănătate ce stă în aceeași locuință

-concediu pentru urgențe familiale în limita a 10 zile pe an, care vor fi recuperate ulterior.

(7) Presedintele sindicatului beneficiază de reducerea la cerere a programului lunar de lucru cu 5 zile (cumulate sau fragmentate trimestrial) în scopul realizării activităților sindicale.

Ceilalti membri ai organului de conducere vor beneficia de 2 zile.

VIII. Protecția socială a angajaților

ART. 121 (1) Părțile recunosc de comun acord ca o măsură de prevenire a concedierilor este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.

(2) În concordanța cu prevederile alin.(1), unitatea procedează la angajări cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale .

ART. 122 În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale 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. 123 - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordinea stabilită conform procedurii prevăzute la art. 56 din prezentul contract.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii.

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

ART.124- (1) În cazul în care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art.123 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

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

ART.125 -(1) În caz de reorganizare a autorității sau instituției publice, funcționarii publici vor fi numiți în noile funcții publice sau, după caz, în noile compartimente în următoarele cazuri:

- a) se modifica atribuțiile aferente unei funcții publice mai puțin de 50%;
- b) sunt reduse atribuțiile unui compartiment;
- c) este schimbată denumirea fără modificarea în proporție de peste 50% a atribuțiilor aferente funcției publice;
- d) este schimbată structura compartimentului.

(2) Aplicarea prevederilor se face cu respectarea următoarelor criterii:

- categoria, clasa și, după caz, gradul profesional ale funcționarului public;
- îndeplinirea criteriilor specifice stabilite pentru funcția publică;
- pregătirea profesională;
- să fi desfășurat activități similare.

(3) Reducerea unui post este justificată dacă atribuțiile aferente acestuia se modifica în proporție de peste 50% sau dacă sunt modificate condițiile specifice de ocupare a postului respectiv, referitoare la studii.

(4) În cazul reorganizării activității prin reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de



la data reorganizării.

ART. 126 - (1) La încetarea raportului de serviciu funcționarul public își păstrează drepturile dobândite în cadrul carierei, cu excepția cazului în care raportul de serviciu a încetat din motive imputabile acestuia.

ART. 127 Pentru ocuparea posturilor vacante vor avea prioritate angajații care îndeplinesc condițiile de promovare.

ART. 128 Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 129 - (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

ART.130- (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 organizațiilor sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și Direcțiilor de sănătate publică județene și ale municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului teritorial de muncă și al organizațiilor sindicale din unitate ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizațiilor 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. 131 Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

ART. 132 -(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membru de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul de odihnă fără plată, 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.

ART. 133 Salariața care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i

afecta salariul și vechimea în muncă.

ART.134 Salariatele gravide, reprezentate de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte, la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

ART.135 Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de muncă.

IX. Formarea profesională

ART.136 Activitatea profesională a salariaților se evaluează anual în conformitatea cu prevederile legale.

ART. 137-(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 angajatorului (unității), în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

ART.138- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

ART. 139 Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

ART.140 Pe perioada în care funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului instituției.

ART. 141 Angajații 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 administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

ART.142 În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.

ART.143 Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

ART.144 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

ART. 145 - (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații conform legii.

(2) Participarea la cursuri se va face în baza evidențelor furnizate de Serviciul Resurse Umane prin consultarea reprezentanților sindicatului semnatar.

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

ART.146 - (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 147- (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, pot participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

ART. 148 Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.



ART. 149 Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă participă în mod obligatoriu la toate concursurile și examenele de ocupare a posturilor din postura de observator.

X. Drepturile sindicatelor semnatare ale prezentului Contract/Acord colectiv de muncă

ART. 150 (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 D.G.A.S.P.C. Călărași 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, în condițiile legii.

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

ART. 151 Conducerea D.G.A.S.P.C. Călărași se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparținătorilor sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

ART. 152 (1) Părțile 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 vine sesizarea.

ART. 153 (1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract participă la ședințele Colegiului director al D.G.A.S.P.C. Călărași. Aceștia vor avea statut de observator și vor avea drept de 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 din cadrul D.G.A.S.P.C. Călărași.

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

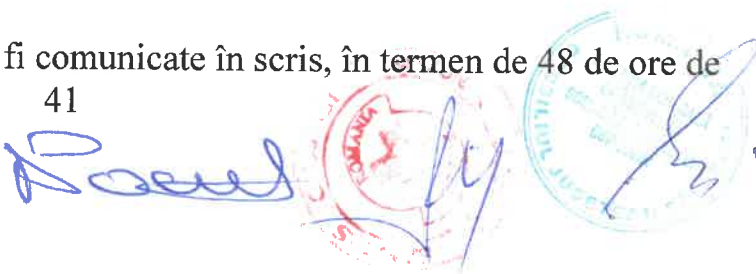
ART. 154 -(1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

Conducerea institutiei va depune toate diligențele pentru obținerea sumelor necesare la rectificarea bugetului.

(2) *Orice modificare a organigramei, a statului de funcții și a bugetului trebuie să se facă cu avizul consultativ sindicatului semnatar al prezentului contract.*

(3) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(4) Hotărârile Colegiului director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de



la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă, ca membri, în toate comisiile implicate în activitatea sistemului de asistență socială, la toate nivelurile.

ART. 155 - (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatare ale 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 o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

(2) Persoanele alese în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 5 zile lucrătoare/ lună, ce pot fi cumulate sau fragmentate trimestrial.

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

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială este asimilată ca vechime în activitate managerială.

ART. 156 În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 157 Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnat al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu. Cotizația platită de membrii organizației sindicale, în cuantum de până la 0,8% din venitul brut este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

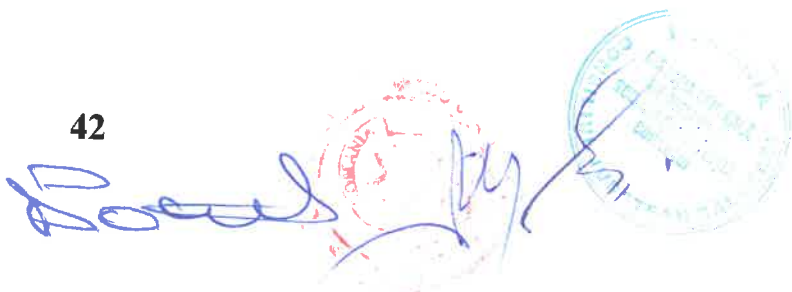
ART. 158- (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

ART. 159 În scopul unei bune colaborări, părțile se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți. Depășirea termenului prevăzut reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 160 - (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, la solicitarea acestuia.

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

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



XI. Dispoziții finale

ART. 161 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 162 Conducerea D.G.A.S.P.C. Călărași are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul Județean Călărași, prin hotărâre. Anterior depunerii bugetului fundamentat de conducerea D.G.A.S.P.C. Călărași spre aprobarea Consiliului Județean, vor fi consultate sindicatele semnate.

ART. 163 Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 164 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ART. 165 - (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială, la cererea reprezentanților părților semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, administrația va emite acte administrative specifice.

ART. 166 Administrația va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative, de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 167 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică angajaților din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Călărași.

ART. 168 Salariații membrii ai organizațiilor sindicale semnate a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte însemnele organizațiilor sindicale specifice.



ART. 169 Toate documentele semnate de toate părțile îndreptățite ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract colectiv de muncă ca acte adiționale.

ART. 170 Prezentul contract colectiv de muncă, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

INSTITUȚII

Direcția Generală de Asistență socială și Protecția copilului

**Director executiv
Arbagic Daniela**



**Chivulescu Niculina – SEF SERVICIU CONTABILITATE,
SALARIZARE SI MANAGEMENT FINANCIAR**

Secretar Comisie Negociere

Spînu Gherghina

ORGANIZAȚII SINDICALE

**UNIUNEA JUDEȚEANĂ SANITAS CĂLĂRAȘI, afiliată la Federația Sanitas
reprezentativă la nivel de ramură de activitate "ASISTENȚĂ SOCIALĂ"**

Președinte Uniunea Județeană SANITAS Călărași – Valentin Robescu



Reprezentantul ales al angajaților nesindicaliști

Paul Dragu



ANEXA NR. 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Călărași

- Neînțelegerile privind încheierea Contractului colectiv de muncă la nivelul unității vor fi conciliate în prezența reprezentantului Inspectoratului Teritorial de Muncă Călărași, cu participarea împuterniciților abilitați ai Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Călărași și ai sindicatelor semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, în condițiile legii.
- În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.



[Handwritten signature]



ANEXA NR. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat și înregistrat sub nr... /... în registrul general de evidență a salariaților.

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică , cu sediul/domiciliul înregistrată la registrul
comertului/autoritățile administrației publice din sub nr. cod fiscal
reprezentată legal , telefon prin , în calitate de
si..... , domiciliat/domiciliată în localitatea , posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de
str. nr. , județul identitate/pasaportului seria
..... nr. , eliberat/eliberată de la data CNP , autorizație de
de munca/permis
nr. data

de sedere în scop de muncă seria
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmand sa inceapa activitatea la data de

D. Locul de munca

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

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

Nota:

Dacă salariatul nu are un loc de muncă fix ci își desfășoară activitatea în mai multe locuri de muncă, aceste locuri de muncă se înscriu la pct. 2 de la lit. D.

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă*). F1 Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului

G. Conditii de munca

"1. Activitatea se desfasoara in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991

" privind stabilirea duratei timpului de munca sub 8 ore pe zi pentru salariatii care lucreaza in conditii deosebite - vatamatoare, grele sau periculoase.

2. Activitatea prestata se desfasoara in conditii normale/deosebite/speciale de munca, potrivit Legii nr. 263/2010

privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare

H. Durata muncii

1.O norma intreaga, durata timpului de lucru fiind

de ore/zi, ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum(ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2.O fractiune de norma de ore/zi, ore/saptamana

a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: (ore zi/ore noapte)

b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma).

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

-Salariul de baza lunar brut:..... ..lei

1.Alte elemente constitutive:

a) sporuri ... ;

b) indemnizatii ... ;

b1) prestatii suplimentare in bani

b2) modalitatea prestatiiilor suplimentare in natura

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu

4.un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003
- Codul muncii

5.Data/datele la care se plateste salariul este/sunt

K. Drepturi si obligatii ale partilor privind securitatea si sanatatea in munca: a) echipament individual de protectie ... ;



Boed



- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentatie de protectie ...;
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca ...

L. Alte clauze:

- a) perioada de proba este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz in cazul concedierii este zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003-
de Codul
muncii sau contractului colectiv de munca;
- c) perioada de preaviz in cazul demisiei este zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003-
de Codul
muncii, cu modificarile si completarile ulterioare sau Contractului colectiv de munca aplicabil;
- d) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003
- Codul muncii, se vor regasi si in contractul individual de munca;
- e) alte clauze.

M. Drepturi si obligatii generale ale partilor:

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate munca;
- b)f) dreptul la acces la formare profesionala.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu, legale pentru salariat,
- b) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu
- c) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- d) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;



b) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din
c) contractul colectiv de munca si din lege;

d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea
normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;

e) **sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care
privesc desfasurarea relatiilor de munca;**

f) sa elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului,
respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in
meserie si in specialitate;

g) **sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.**

N. Dispozitii finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile
Legii nr. 53/2003 - Codul muncii si ale contractului colectiv de munca aplicabil incheiat
la nivelul angajatorului/grupului de angajatori.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de
munca impune incheierea unui act additional la contract, conform dispozitiilor legale, cu exceptia
situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare
parte.

Conflictele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea
prezentului contract individual de munca sunt solutionate de instanta judecatoreasca
competenta material si teritorial, potrivit legii.

Angajator,

..... Salariat,

.....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de prezentul contract inceteaza in temeiul art. din Legea nr.
53/2003- Codul

muncii, in urma indeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....



ANEXA NR. 3
Procedura cercetării disciplinare prealabile

ART.1

În cadrul D.G.A.S.P.C. Călărași își desfășoară activitatea în calitate de angajați două categorii de personal: *personal contractual*, care are încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată și nedeterminată și *funcționari public*

ART.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 contractual se realizează potrivit regulilor prevăzute de Legea nr.53/2003-Codul Muncii, cele prevăzute de Statutul fiecărei profesii exercitate de către salariat în cadrul unității, precum și cele ale R.I.

(3) Răspunderea personalului instituției care are calitatea de funcționar public se realizează potrivit regulilor prevăzute în Codul administrativ privind Statutul funcționarului public, completate de regulile prevăzute în Statutul fiecărei profesii exercitate de salariat, de regulile R.I., precum și de cele prevăzute în alte acte normative incidente.



[Handwritten signature]

