

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**La nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni
pentru perioada 2024 – 2026**

În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, între

1. reprezentanții patronatului

**CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU
DIZABILITĂȚI OȘLOBENI**

și

2. reprezentanții

**SINDICATULUI SALARIAȚILOR CENTRULUI DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ
OȘLOBENI, afiliat la Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România FRĂȚIA, prin
Federația SANITAS,**

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități OȘLOBENI:

CAP. I Dispoziții generale

ART. 1.

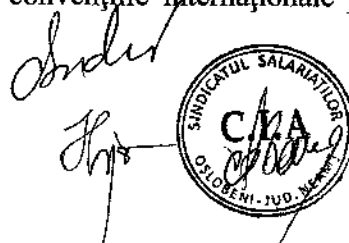
(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare, respectiv Codul muncii, Legea 53/2003.

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: - Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni

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



ART. 2.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni.

ART. 3.

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

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

ART. 4.

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni va face obiectul unei noi negocieri.

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

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

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

ART. 5.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Neamț.

ART. 6.

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

ART. 7.

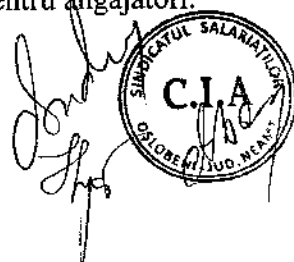
(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

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

ART. 8.

(1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială.

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni sunt minime și obligatorii pentru angajatori.



ART. 9.

Angajatorul este obligat să asigure afișarea prezentului contract colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

ART. 10.

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivelul unităților de asistență socială.

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

(3) Angajatorul și sindicatul din Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

ART. 11.

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

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

ART. 12.

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

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

ART. 13.

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

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

ART. 14.

Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 54/2003 cu privire la sindicate și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 15.

Prezentul CCM va fi adus la cunoștința instituțiilor interesate de către oricare din părțile semnatare.

ART. 16.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la I.T.M. Neamț.

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și în CCM încheiat la nivel de ramură sanitară și asistență socială.



(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol se aplică de drept prevederile favorabile ale legislației în vigoare și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii Contractului colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială, potrivit prevederilor legale.

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

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului de asistență socială.

(8) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

CAP. II

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17.

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare, respectiv Legea 53/2003.

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

(3) Respectarea Legii 129/2018, pentru modificarea și completarea Legii 102/2005, privind furnizarea datelor cu caracter personal și protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal privind libera circulație a acestor date. În exercitarea atribuțiilor legale ale Autorității naționale de supraveghere, unitatea este obligată să acorde sprijinul solicitat și să comunice sau, după caz, să pună la dispoziție informațiile, documentele sau actele pe care le dețin, în condițiile legii.

ART. 18.

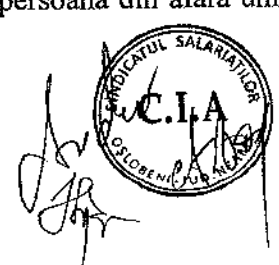
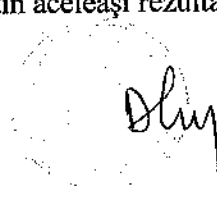
(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel național, la nivelul unităților de asistență socială și la nivel de unitate, după caz.

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

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator cu acordul organizației sindicale reprezentative din cadrul unității și al organizațiilor profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma concursului/examenului conform prevederilor legale.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitatea respectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a sistemului asistenței sociale, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.



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

ART. 19.

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

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

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

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

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

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

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

- a) identitatea partilor
- 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 specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.



o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate

p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

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

ART. 20.

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale afiliată organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 21.

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

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

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

Handwritten signature

Handwritten signature


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

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul.

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

ART. 22.

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

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

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 23.

(1) Conform art. 29 din Legea Nr. 153/2017 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, în cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate din asistență socială, pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulumul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile legii.

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

ART. 24.

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) pentru exercitarea drepturilor prevăzute de Codul muncii la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).

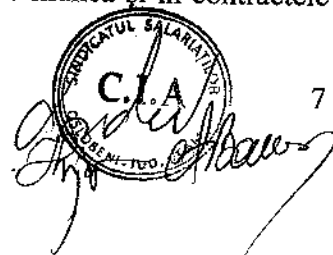
ART. 25.

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 26.

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



ART. 27.

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților recunoscute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă 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 formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție, în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- 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 de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

Blug

[Signature]


i) să nu stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

k) să transmită sindicatului din care face parte orice informație declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

ART. 29.

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

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității;

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

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

c) să acorde salariaților toate drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

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

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

i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;

l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

n) angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților C.C.M.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 30.

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 31.

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale, afiliata organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

b) în situația în care un salariat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale, pentru a-l susține în fața angajatorului;

c) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative, precum și o indemnizație de 25% din salariul de bazal acestuia.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul asistenței sociale, redistribuirea salariaților se face de comun acord cu reprezentanții organizației sindicale afiliata organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

ART. 32.

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

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 dintre părți.

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

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

ART. 34.

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului are loc cu avizul reprezentanților organizației, iar perioada pentru care solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) Revenirea la locul de muncă, după expirarea perioadei de suspendare, se face numai cu avizul reprezentanților organizației, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 35.

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesar avizul reprezentanților organizației sindicale din unitate, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de disciplină, prezentat în anexa nr. 3.

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, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care a fost emise, avizele, autorizațiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de șase luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

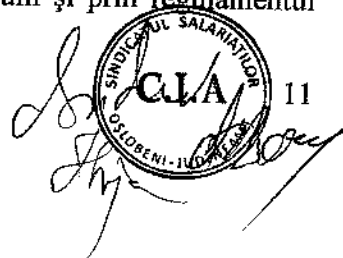
(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 37.

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu patenal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului (în cazul în care salariatul lipsește nemotivat 3 zile consecutiv), în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.



ART. 38.

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

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare; 1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

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

f) pe durata suspendării temporare a activității și/ sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență, potrivit art.93 alin. 1 din Constituția României.

ART. 39.

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Codul Muncii.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

ART. 40.

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

a) până la 6 luni pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studiu;

b) pentru alte situații, cu acordul organizației sindicale.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată acordul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 41.

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. 42.

*

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

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

Slun

Slun
 12

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

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II; [a se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017]

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

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

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

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

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

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

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

**1. Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 759/2017 (#M25), a constatat că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.*

2. Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 15/2017, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și s-a stabilit că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.

3. Derogări de la prevederile art. 56 au fost acordate prin:

- art. 22 alin. (5²) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu modificările ulterioare;

- art. 284 alin. (2¹) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările ulterioare.

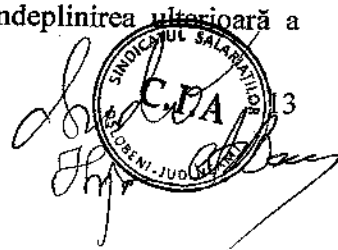
Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 2 și pct. 4 din nota de la sfârșitul textului actualizat.

ART. 43.

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

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

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



ANAL
C.D.A.
Județul Jiu Vechi

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

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

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

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

ART. 44.

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului fara notificarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul scris al acesteia.

(4) În cazul în care organizația sindicală nu își înregistrează avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare de la notificare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă, potrivit legii.

ART. 45.

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată; (la 27.07.2020 Litera a) din Articolul 59, Secțiunea a 2 -a, capitolul V, Titlul II a fost modificată de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 Iulie 2020, publicată în Monitorul Oficial nr.658 din 24 Iulie 2020)

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

ART. 46.

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

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

ART. 47.

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

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

ART. 48.

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

Shy

Shy
SINDICATUL SALARIAȚILOR
C.I.A.
OTLORENI, JUDEȚUL NEAMȚ

- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

ART. 49.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată înaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

ART. 50.

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

(2) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din unitățile de asistență socială, vor fi efectuate de o comisie de disciplină, în condițiile regulamentului de organizare și funcționare prevăzut în anexa nr. 3.

ART. 51.

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e) din Codul Muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) din Codul Muncii, salariatul beneficiază de o compensație în cunșum a trei salarii minime pe economie, în vigoare, la data concedierii, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

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



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

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

ART. 52.

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

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

(3) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore pe zi, separat sau cumulat.

ART. 53.

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

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile articolului 64 din Codul muncii.

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

ART. 54.

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

ART. 55.

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

ART. 56.

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

ART. 57.

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 58.

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

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

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.



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

(5) Termenul de preaviz, este cel convenit de parti în Contract individual de munca sau dupa caz cel prevazut în CCM aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare, pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

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

(7) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-15 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

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

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

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

ART. 59.

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, secții etc., angajatorul, semnat al contractului individual de muncă, va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de organizația sindicală, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

(b) În situația prevăzută mai sus, angajatorii vor sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizația sindicală din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor stabili, de comun acord, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

(4) Cadrul relațiilor de muncă și contractuale ale salariaților din asistența socială va fi elaborat cu acordul părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAP. III Condiții de muncă și protecția muncii

ART. 60.

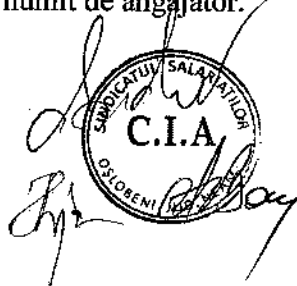
(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.



ART. 61.

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

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

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

(4) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștința și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

ART. 62.

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

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

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

ART. 63.

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

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

g) planificarea prevenirii;

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

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 64.

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 65.

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

ART. 66.

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi 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.

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

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

ART. 67.

(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. 68.

(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 unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 69.

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

ART. 70.

(1) Normativele de personal și fișa postului - model cadru (cu cerințele și atribuțiile specifice fiecărui post din structura de personal) se stabilesc de comun acord între angajator și sindicatul reprezentativ din unitate.

(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. 71.

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

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

ART. 72.

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

ART. 73.

Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit anexei nr. 5 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 74.

(1) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare, potrivit anexei nr. 8.

(2) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și reprezentanții angajatorului, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 7.

ART. 75.

(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.

(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).

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariați.

ART. 76.

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de Securitate și sănătate în muncă.

ART. 77.

(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. 78.

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt evidențiate în anexa nr. 8 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

ART. 79.

(1) Părțile sunt de acord că nicio 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. 80.

(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) 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.

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

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

ART. 81.

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

ART. 82.

(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.

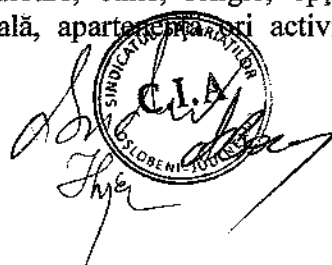
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAP. IV Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 83.

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență Oslobeni, indiferent de sursa de finanțare, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, 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, situație sau responsabilitate familială, apartenență la activitate sindicală.



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

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

(5) În sistemul de asistență socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 15 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) Acordarea indemnizației de hrana, începând cu 1 decembrie 2018, conform Art.18 din OUG nr.91/2017, pentru modificarea și completarea Legii cadru nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, numai dacă legislația aplicabilă la momentul acordării o permite.

(8) Acordarea de voucherele de vacanță, în condițiile prevăzute de art.1 alin (2) din OUG nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare, de Hotărârea de Guvern nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare și de prezentul regulament, numai dacă legislația aplicabilă la momentul acordării o permite.

(9) Centrul de Îngrijire și Asistență Oslobeni, conform Buletinelor de expertizare a locurilor de muncă nr. 53 și 54 din 14.12.2022, emise de Direcția de Sănătate Publică Județeană Suceava personalul din cadrul centrului se încadrează în condiții de muncă, deosebit de periculoase, sporurile se stabilesc potrivit anexei nr. 5.

(10) Pentru orele prestate în zilele în care potrivit legii nu se lucrează, se acordă un spor de 100%.

ART. 84.

Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și sindicate astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitățile de asistență socială. Proiectul va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și va fi aprobat de către autoritățile și/sau organele de conducere competente, numai ulterior avizării de către organizațiile sindicale menționate mai sus.

ART. 85.

Angajatorul are obligația să acorde conform Legii 153/2017 și Regulamentului se sporurile acestuia, tuturor salariaților sporuri pentru condiții deosebit de periculoase și periculoase, dacă la momentul acordării legislația aplicabilă permite.

ART. 86.

(1) Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele în care potrivit legii nu se lucrează, se acordă un spor de 100%

b) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, conform Legii 153/2017 art. 21, alin. 2 se acordă un spor de 75%, luna următoare.

c) pentru activitățile desfășurate de personal în ture, orele 22.00-06.00, pentru orele lucrate în acest interval beneficiază de un spor de 25% din salariul de bază dacă timpul lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte în timpul programului de lucru, cf Legii 153/2017 art.20.

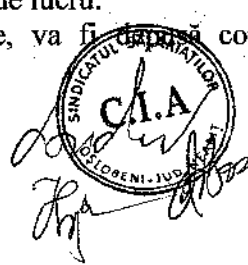
d) pentru activitatea desfășurată în 3 ture, inclusiv în situația activității desfășurate după un program de 12/24, în locul sporului prevăzut la pct. e), se acordă un spor de 15% la salariul de bază, dacă sumele astfel cuvenite nu sunt inferioare celor corespunzătoare sporului de noapte;

e) sporuri specifice sistemului de asistență socială, conform prevederilor legale și prezentului CCM.

f) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

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

Sluy

 22

ART. 87.

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare;
b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului, precum și pentru deplasările la și de la locul de muncă, în cazul salariaților care au domiciliul în altă localitate decât locul de muncă, conform Legii 448/ 2006, actualizată în 2020 , art.56.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 88.

(1) Formele de organizare a muncii în Centrul de Îngrijire și Asistență Oșlobeni sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) 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 scris al reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

ART. 89.

(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. 90.

Angajatorii sunt obligați 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.

ART. 91.

Angajatorului, în calitate de Ordonator terțiar de credite – îi revine sarcina de a solicita Ordonatorului principal de credite, sumele necesare acordării tuturor drepturilor salariale ce rezultă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

CAP. V Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 92.

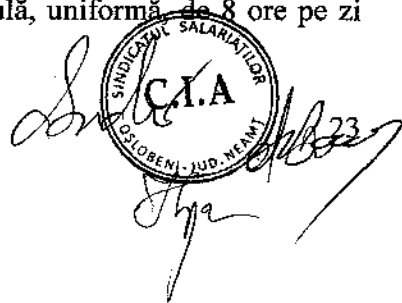
Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ART. 93.

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

ART. 94.

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



(2) În funcție de specificul 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. 95.

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

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

(3) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(4) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(5) Suspendarea repausului săptămânal al angajaților se poate dispune în situații de forță majoră numai în scris și cu acordul reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 96.

(1) 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, pe baza regulamentului intern și conform graficelor de lucru.

(2) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 97.

(1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților, respectiv grafice de lucru, cu acordul reprezentanților organizației 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.

(3) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(4) Programul de lucru în cadrul C.I.A. Oslobeni se desfășoară conform graficelor dinainte stabilite,

ART. 98.

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

ART. 99.

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

ART. 100.

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

ART. 101.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 102.

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, cf. Legii 153/2017 art.21, alin 1.

ART. 103.

(1) La nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, 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, semnate ale prezentului.

(2) Pentru unitățile de asistență socială și protecția copilului, normativul minimal de personal se stabilește de comun acord între autoritățile competente și organizația sindicală, semnate 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 organizației sindicale, semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, constituită în acest scop.

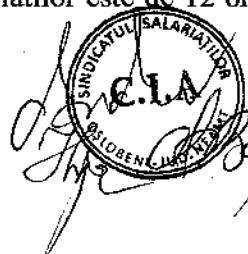
ART. 104.

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

(4) În cadrul C.I.A. Oslobeni programul de lucru pentru majoritatea salariaților este de 12 ore și se impune o pauză de masă de jumătate de ora, după cel puțin 6 ore de muncă.



ART. 105.

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

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

(3) salariații au dreptul la 24 ore învoire într-un an, platite.

(4) salariații au dreptul la o zi învoire pe an pentru analizele copiilor

(5) salariații au dreptul la o zi liberă pt cei ce donează sange.

ART. 106.

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;

- 6 și 7 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;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

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

ART. 107.

(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, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnate 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. 108.

(1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator de comun acord cu organizația sindicală din unitate, se aprobă de către Comitetului director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

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

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

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

ART. 109.

(1) În Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, 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 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni.

(4) Tinerii care nu au implinit vârsta de 18 ani, nu pot presta munca de noapte.

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

ART. 110.

(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. 111.

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractual individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă se stabilește în funcție de vechimea în munca astfel:

a. pentru o vechime între 0-10 ani - 21 zile lucrătoare

e. peste o vechime peste 10 ani - 25 zile lucrătoare

(4) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

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

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

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

ART. 112.

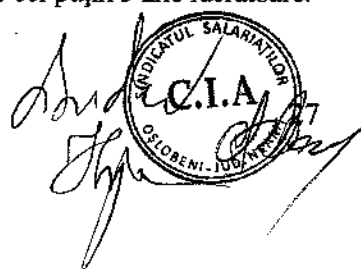
(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

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

(5) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.



ART. 113.

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

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

ART. 114.

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

(2) Angajatorul poate rechemă salariatul din concediul de odihnă în caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta 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. 115.

(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de organizația sindicală, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 6 la prezentul contract.

ART. 116.

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

ART. 117.

Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, cf Codului Muncii art.152 și HG 250/1992 actualizată cp. III art.24,

după cum urmează:

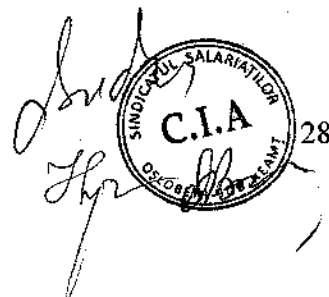
- a) casatorie salariat 5 zile
- b) nașterea sau căsătoria unui copil 3 zile
- c) decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II al salariatului 3 zile

CAP. VI Protecția socială a salariaților, membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 118.

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

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, prin care s-a soluționat reconcilierea.



ART. 119.

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

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

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere 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, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

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

ART. 120.

Unitatea care 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. 119 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizației 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.

ART. 121.

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractual individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



ART. 122.

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

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale, 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 organizației sindicale din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 123.

Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare acordate tuturor salariaților din Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face de către organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 124.

Angajatorul, respectiv Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, este obligat să acorde indemnizație de hrana, începând cu data de 1 decembrie 2018, conform Art.15 din OUG NR. 90/2017 tuturor salariaților din unitate pe întreaga perioadă în care nu există dispoziții contrare exprese emise de Parlament sau de Guvernul României, dacă la momentul acordării legislația aplicabilă permite.

ART. 125.

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

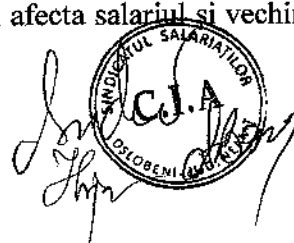
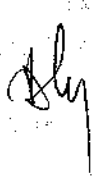
ART. 126.

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

(2) 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. 127.

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. 128.

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

ART. 129.

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 11.

ART. 130.

(1) Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților sunt asigurate gratuit pentru salariații Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni și pentru membrii de familie ai acestora.

(2) Facilitățile prevăzute la alin. (1) vor fi stabilite prin actul administrativ al autorităților competente.

CAP. VII Formarea profesională

ART. 131.

(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. 132.

(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. 133.

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) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 134.

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

ART. 135.

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentanților organizației sindicale, semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și cu avizul reprezentanții organizației sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) 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 reprezentanții organizației sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă

(4) Salariații care au participat la cursuri sau stagii de formare profesională, cu o durată mai mare de 60 de zile pe an, pe cheltuiala unității, nu pot solicita încetarea C.M. cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor. În caz contrar salariatul este obligat, să suporte integral cheltuielile cu școlarizarea (Art. 195, al.3 Codul Muncii).

(5) salariații vor fi evaluați odată pe an sau de câte ori este necesar.

ART. 136.

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanții organizației sindicale semnatară a 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.

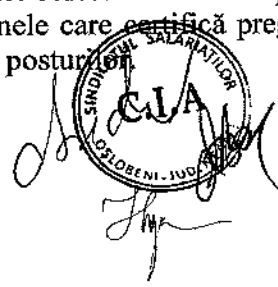
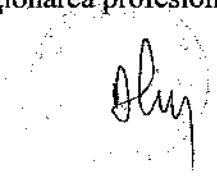
(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

ART. 137.

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

ART. 138.

Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă, în calitate de membru cu drepturi depline, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.



CAP. VIII. Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 139.

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

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv de muncă participă la ședințele Comitetului director.

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 140.

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 139 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile Comitetului director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanții organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv de muncă

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

ART. 141.

(1) Angajatorul va permite salariaților, să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an. Administrația va sprijini constituirea unui fond destinat activităților de formare, prin atragerea unor surse de la bugetul de stat, fond ce urmează a fi administrat prin acordul partenerilor sociali.

(2) Persoanele alese în structurile de conducere ale organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.

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

ART. 142.

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

ART. 143.

(1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatului.

(2) Unitatea, se obligă să asigure în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul, mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității.

ART. 144.

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizației sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatară ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu - potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanțelor Publice și de Ministerul Sănătății.

ART. 145.

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

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

CAP. IX Dispoziții finale

ART. 146.

(1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității se poate încheia contracte individuale de muncă.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea standardelor sau altor acte normative emise de administrație.

ART. 147.

Părțile semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ART. 148.

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

ART. 149.

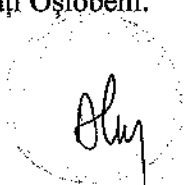
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară ale acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

ART. 150.

Salariații și membri ai organizației sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

ART. 151.

Administrația și conducerile unităților sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni.



ART. 152.

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

ART. 153.

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

ART. 154.

Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract, ca acte adiționale.

ART. 155.

(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 Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, administrația va emite acte administrative specifice.

ART. 156.

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

ART. 157.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor lucrătorilor din Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni care sunt înscrși în Sindicatul salariaților centrului de îngrijire și asistență Oșlobeni, semnatare ale C.C.M. la nivelul unităților de asistență socială, precum și lucrătorilor care nu sunt membri de sindicat.

ART. 158.

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

PĂRȚILE SEMNATARE

REPREZENTANTUL PATRONATULUI
CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ
PENTRU PERSOANE ADULTE CU
DIZABILITĂȚI OȘLOBENI

Director,
Dr. Carmen Elena Ciobășan



REPREZENTANȚII SINDICATULUI
SALARIAȚILOR CENTRULUI DE
ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ OȘLOBENI

Lider, Alina Elena Barna
Viceleader, Cătălina Vasilica Budai
Trezorier, Iulia Cîrja

Secretar,
Viceleader Catalina Budai



ANEXA 1

NEGOCIAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII / INSTITUȚIEI

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

(2) a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității vor fi conciliate în prezența reprezentantului Direcției Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului.

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

ANEXA 2

REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni.

(1) Comisia paritară la nivelul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare a prezentului CCM și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

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

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

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

(5) Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

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

ANEXA 3

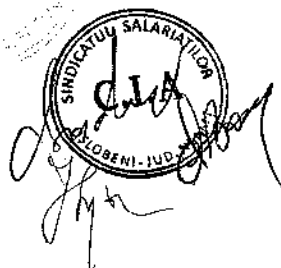
REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI DE DISCIPLINĂ LA NIVELUL UNITĂȚILOR DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ

(1) Comisia de disciplină este compusă dintr-un președinte (desemnat de conducătorul unității) și 4 membri, pentru un mandat egal cu perioada de aplicabilitate a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Membrii comisiei de disciplină constituite la nivelul unei unități sunt desemnați astfel:

a) 2 membri titulari și un supleant, de către conducătorul unității;

b) 2 membri titulari și un supleant de către organizația sindicală reprezentativă a unității afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.



- (3) Secretariatul comisiei este asigurat de către administrație.
- (4) Comisia își desfășoară activitatea numai în prezența tuturor membrilor, emite rapoarte și ia hotărâri cu 2/3 din voturile exprimate de președinte și cei 4 membri.
- (5) Comisia de disciplină are următoarele atribuții:
- a) cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată;
 - b) stabilește aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare conform legii;
 - c) întocmește rapoarte cu privire la fiecare cauză pentru care a fost sesizată, pe care le înaintează conducătorului unității.
- (6) Președintele comisiei de disciplină are următoarele atribuții principale:
- a) stabilește locul, data și ora când au loc ședințele comisiei de disciplină;
 - b) conduce ședințele comisiei de disciplină;
 - c) coordonează activitatea comisiei de disciplină și a secretarului acesteia;
 - d) reprezintă comisia de disciplină în fața conducătorului unității.
- (7) Secretarul comisiei de disciplină nu are drept de vot și are următoarele atribuții:
- a) înregistrează sesizarea;
 - b) convoacă, la cererea președintelui comisiei de disciplină, membrii comisiei de disciplină, persoana care a făcut sesizarea și persoanele care urmează să fie audiate;
 - c) redactează și semnează, alături de membrii comisiei de disciplină și de președintele acesteia, procesul-verbal al ședințelor comisiei de disciplină;
 - d) redactează și semnează, alături de membrii comisiei de disciplină și de președintele acesteia, documentele emise de comisia de disciplină și le înaintează conducătorului unității;
 - e) ține evidențele sesizărilor și ale rapoartelor și efectuează alte lucrări necesare în vederea desfășurării activității comisiei de disciplină.
- (8) Comisia de disciplină poate fi sesizată de:
- a) conducătorul unității;
 - b) conducătorul compartimentului în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;
 - c) orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat.
- (9) Sesizarea trebuie să cuprindă:
- a) numele, prenumele, domiciliul și, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea;
 - b) numele, prenumele și, dacă este posibil, compartimentul în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;
 - c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării;
 - d) atașarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
 - e) data și semnătura.
- (10) Sesizarea se formulează în scris și este însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin.
- (11) Sesizarea se poate face în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință de către persoanele prevăzute la alin. (1), iar comisia se va întruni în cel mult o lună de la data înregistrării sesizării.
- (12) Indiferent cărei unități îi este adresată sesizarea, aceasta se depune de către persoana care a întocmit-o la secretarul comisiei de disciplină, care are obligația să o înregistreze și să o prezinte președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum două zile de la data înregistrării.
- (13) În luna în care comisia își desfășoară activitatea, președintele, membrii și secretarul vor primi o indemnizație de ședință de minimum 5% din salariul de încadrare.



ANEXA 4

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de, și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data, am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

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

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Fehul muncii Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

[Signature]

[Signature]


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

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

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

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

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

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive: a) sporuri; b) indemnizații; c) prestații suplimentare în bani; d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură; e) alte adaosuri

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

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

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

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

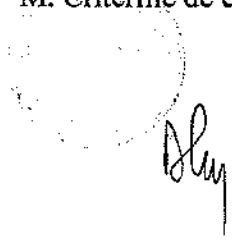
d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:



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

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

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 3(1) din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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



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

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....
Reprezentant legal,

.....
Salariat,

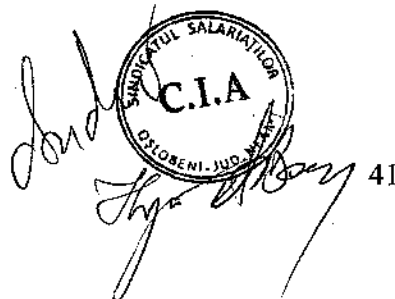
Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura

Data



 41

ANEXA 5

LOCURILE DE MUNCĂ, CATEGORIILE DE PERSONAL ȘI MĂRIMEA CONCRETĂ A SPORURILOR ÎN RAPORT CU CONDIȚIILE ÎN CARE SE DESFĂȘOARĂ ACTIVITATEA, PRECUM ȘI CONDIȚIILE DE ACORDARE A ACESTORA

ART. 1

Prezenta anexă stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora, cf Legii 153/2017 și Regulamentul de sporuri pentru personalul plătit din fonduri publice se acorda dacă legislația aplicabilă o permite.

ART. 2

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în prezenta, după cum urmează: condiții deosebit de periculoase.

ART. 3

În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, sporurile se grupează astfel:

- grupa I - spor pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare, sunt conforme cu Anexa 5.2 din C.C.M. la nivel de unități de asistență socială pe perioada 2021-2023 și conform Buletinelor de determinare prin expertiză a locurilor de muncă nr. 53 și 54 din 14.12.2022, emis de Direcția de Sănătate Publică Județeană Bacău și vizat de Institutul Teritorial de Muncă Neamț, pentru Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulțe cu Dizabilități Oșlobeni.

ART. 4

În situația în care unele categorii de personal, datorită specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, și anume de cel mai mare.

ART. 5

Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase și periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pe bază de "Buletine de determinare prin expertizare a locurilor de muncă".

Buletinele de determinare prin expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică și se avizează de către Inspectoratul teritorial de muncă, care constată dacă instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

ART. 6

La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate, se vor avea în vedere următoarele criterii:

- a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;
- b) solicitarea nervoasă;
- c) indicii de morbiditate.

ART. 7

La acordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase, periculoase sau vătămătoare s-au avut în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una din cele trei categorii:

- a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;



- e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

ART. 8

În toate cazurile în care se menționează personalul din compartimente din cadrul Centrului de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni, se va înțelege întregul personal al unității.

ART. 9

Quantumul concret al sporurilor, în limitele prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă sunt conforme cu prevederile Legii cadru nr. 153/2017, privind salarizarea locurilor de munca, a categoriilor de personal, a marimii concrete a sporului pentru condiții de munca, prevăzut în anexa II la prezenta lege, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupationala de functii bugetare = Sanatate si Asistenta Sociala =, publicata in Monitorul Oficial nr. 693 din 08.08.2018, se stabilesc de comun acord între angajator și reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului Contract Colectiv de Munca.

ART. 11

Unitatea va lua toate măsurile necesare care să conducă la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru toate categoriile de personal, raportând anual organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asupra acțiunilor întreprinse, a fondurilor cheltuite și a rezultatelor obținute.

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică începând cu data la care acesta a fost înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca al județului Neamț.

ANEXA 6

Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase sunt conform, regulamentului de sporuri conform Legii 153/2017, Anexa II, art. 14 alin. 1, lit. a.

(1) Pentru condiții deosebit de periculoase, se va acorda un spor de 75% din salariul de bază următoarelor categorii de personal care vine în contact direct cu beneficiarii centrului: director, medici, asistenți medicali, kinetoterapeut, asistent social, psiholog, instructori de ergoterapie, psihopedagog, infirmiere, care își desfășoară activitatea în centru;

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, se va acorda un spor de 75% din salariul de baza pentru restul personalului care vine în contact indirect cu beneficiarii centrului: (personalul TESA, administrativ și personalul de deservire) din Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni: contabil șef, contabil, inspector de specialitate, referent, administrator, magaziner, muncitori calificați, îngrijitori, paznici, muncitori necalificați, șoferi.

ANEXA 7

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar care se va acorda salariaților din Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Oșlobeni este de 7 zile.

 43

ANEXA 8**ECHIPAMENT DE PROTECȚIE ȘI ECHIPAMENT DE LUCRU, MATERIALE IGIENICO-SANITARE**

(1) Echipament de protecție și echipament de lucru:

Funcția/Postul	Echipament de lucru și protecție
Medic	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Asistent medical	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Kinetoterapeut/Psiholog/ Asistent social	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Terapeut ocupațional	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Infirmieră	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Îngrijitor	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Muncitor la spălătorie	cizme cauciucate (1 buc./an/persoană) basmale (2 buc./an/persoană), șorturi impermeabile (2 buc./an/persoană), mănuși menaj protecție
Muncitor lenjerie	halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)
Muncitor la bucătărie	mănuși menaj protecție, halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.), șorturi de protecție (2 buc./an/persoană)
Magaziner	halat sau salopetă (2 buc./an/persoană), mănuși protecție
Paznic	șubă (1 buc./2 ani/persoană), costum specific
Muncitor calificat (lăcătuș, instalator, fochist, templar, zidar)	salopetă (2 buc./an/persoană), mănuși protecție, cască protecție (1 buc./an/persoană), încălțăminte electroizolantă - pentru electrician (1 buc./an/persoană)
Muncitor necalificat	cizme cauciucate, salopetă (2 buc./an/persoană)
Alte funcții	conform normelor de protecție a muncii specifice activității desfășurate

La nivelul fiecărui compartiment se va asigura o trusă care va conține materialele de protecție prevăzute în prezenta anexă.

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

Echipamentul de protecție va fi acordat și utilizat conform normelor de protecția muncii.

Echipamentul de lucru se acordă la cererea salariatului, până la limita prevăzută în prezenta anexă, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice. Salariatul este obligat să folosească echipamentul de lucru solicitat și acordat în timpul desfășurării programului normal de lucru.

(2) Materiale igienico-sanitare:

Funcția/Postul	Materiale igienico-sanitare
Medic	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Asistent medical	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană



Kinetoterapeut/Psiholog/ Asistent social	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Terapeut ocupațional	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Infirmieră	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Îngrijitor	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Muncitor la spălătorie	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Muncitor lenjerie	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Muncitor la bucătărie	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Magaziner	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Paznic	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Muncitor calificat (lăcătuș, instalator, fochist, templar, zidar)	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Muncitor necalificat	- alcool sanitar pentru uzanță proprie 250 ml/lună/persoană - săpun 100 gr./lună/persoană - hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană
Alte funcții	conform normelor de protecție a muncii specifice activității desfășurate

Administrația se obligă să cuprindă în proiectele de buget înaintat spre aprobare ordonatorilor principali de credite sumele necesare acordării echipamentului de protecție și echipamentului de lucru, precum și a materialelor igienico-sanitare prevăzute în această anexă.

ANEXA 9

REDUCEREA PROGRAMULUI LUNAR DE LUCRU PENTRU MEMBRII ORGANELOR DE CONDUCERE EXECUTIVĂ A ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT

(1) În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă și al dezvoltării dialogului social, membrii aleși în conducerea executivă a organizațiilor sindicale

semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu câte 5 zile fiecare (40 de ore/lună), fragmentat sau cumulat, pe una sau mai multe luni.

(2) Aceste reduceri ale programului lunar de muncă fac parte de drept și vor fi menționate în contractele individuale de muncă ale beneficiarilor, fără ca prin aceasta să fie afectate drepturile ce izvorăsc din eventuala lor calitate de lideri ai unei organizații sindicale constituite la nivel de unitate.

ANEXA 10

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului și reclamatului.

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

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

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

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

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

shy

INDICATOR SALARIAL
C.I. 1.1
SUSPENSII - JU
shy

(13) Unitatea și/sau sindicatul au dreptul să inițieze o investigație și în urma absenței unei plângeri scrise, dacă are motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.

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

ANEXA 11

DISCRIMINARE SI EGALITATE DE SANSE

(1) Relațiile de muncă dintre salariat și angajator vor funcționa pe principiul egalității, fiind interzise orice forme de discriminare prevazute de Legea 202/2002 ce reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați.

(2) Egalitatea de tratament față de toți salariații în cadrul relațiilor de muncă este garantată.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință întemeiată pe unul sau mai multe criterii prevazute mai sus, care au ca scop ori ca efect neacordarea, restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

PĂRȚILE SEMNATARE

REPREZENTANTUL PATRONATULUI
CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ
PENTRU PERSOANE ADULTE CU
DIZABILITĂȚI OȘLOBENI

Director,

Dr. Carmen Elena Cioboran _____



REPREZENTANTII SINDICATULUI
SALARIATILOR CENTRULUI DE ÎNGRIJIRE
ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE
ADULTE CU DIZABILITĂȚI OȘLOBENI

Lider Alina Barna _____

Vicelider Catalina Budăi _____

Trezorier Iulia Cirja _____

ÎNTOCMIT,
Catalina Budăi

