

ANEXA nr.: Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel

☐CAPITOLUL I: Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

☐Art. 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile prevăzute la Anexa nr. 1 din Sectorul de Negociere Colectivă - Asistență Socială.

(2) Pentru funcționarii publici se va încheia un acord colectiv separat, având în vedere principiile prevăzute în prezentul contract.

☐Art. 2

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

(2) Prevederile contractelor colective de muncă în vigoare la nivelul unităților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

☐Art. 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă unitățile vor modifica regulamentele interne în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele reprezentative sau, în lipsa acestora, cu sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

☐CAPITOLUL II: Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice

☐Art. 4

(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. [367/2022](#) privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților se fac conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților și al altor instituții din sistemul de asistență socială.

☐Art. 5

La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților, părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul reprezentat de către organul de conducere al acestuia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

1. De către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;

2. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

3. În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații

nerepresentative membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative afiliate acestora, și de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

4. În unitățile în care nu există sindicate, angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajatorilor împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 6

(1) În situația în care la nivelul unităților nu există un contract colectiv de muncă, sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

(2) În cadrul negocierilor la nivel de unitate, prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minimal în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Art. 7

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federațiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. [367/2022](#), sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniția negocierile colective, ele transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Art. 8

(1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(2) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau al unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(3) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți; aceasta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților;

d) locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână;

e) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

Art. 9

(1) Federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă împuternicesc în scris organizațiile sindicate membre să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților în situația în care nu există sindicat reprezentativ.

(2) Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către reprezentantul legal al unității și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale reprezentative sau, în lipsa acestora, de sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

(4) Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2) în copie certificată pentru conformitate hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială.

(5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților vor avea ca bază de pornire prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea având caracter minimal și obligatoriu.

Art. 10

(1) Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. [367/2022](#).

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

Art. 11

(1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

(3) Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

(4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) preiau în mod automat prevederi din prezentul contract în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

(5) În cazul în care există două sau mai multe organizații sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă celelalte organizații sindicale refuză să semneze.

Art. 12

Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă se face în baza deciziei angajatorului luate de comun acord cu sindicatele reprezentative sau, în lipsa acestora, cu sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

☐**Art. 13**

(1) Organizațiile patronale și unitățile care nu sunt menționate în Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă, precum și organizațiile sindicale corespondente pot adera ulterior la acesta în baza unei notificări scrise transmise către depozitar și adresate părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

☐**(2)** Procedura de aderare la prezentul contract colectiv de muncă se aplică după cum urmează:

a) În cazul unităților în care există sindicate afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajații au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, aderarea se efectuează în baza deciziei unității. Decizia de aderare se emite la inițiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului/sindicatelor afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector. Decizia poate fi urmată de încheierea protocolului de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă;

b) În unitățile în care nu există sindicate afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajații nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, decizia de aderare va fi însoțită de protocolul de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.

☐**(3)** Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:

a) Solicitarea de aderare adresată părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

b) Decizia de aderare emisă de reprezentantul organizației patronale sau de conducătorul unității;

c) Protocolul comun de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, încheiat conform prevederilor art. 16 din prezenta anexă, semnat între sindicatele din unitate afiliate la federațiile sindicale semnatare ale CCM pe sector și conducerea unității, care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract.

☐**Art. 14**

(1) Organizația patronală sau unitatea transmite solicitarea de aderare împreună cu decizia și protocolul de aderare către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

(2) Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va informa în termen de maximum 5 zile lucrătoare toate părțile semnatare. Dacă una dintre părți are obiecții la aderare, le comunică tuturor părților și Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, împreună cu motivarea acestora, în termen de maximum 5 zile lucrătoare. În cazul în care înregistrează obiecții la o solicitare de aderare, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va convoca comisia paritară în termen de maximum 10 zile lucrătoare.

(3) În situația în care se constată neîndeplinirea condițiilor legale, comisia paritară poate respinge aderarea, comunicând decizia împreună cu motivația atât solicitanților, cât și depozitarului prezentului contract colectiv de muncă.

(4) În situația în care nu există obiecții la solicitarea de aderare, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale transmite solicitantului confirmarea aderării în termen de maximum 10 zile lucrătoare.

(5) Lista unităților cărora li se aplică contractul colectiv de muncă se completează prin adăugarea unităților care au aderat la acesta.

Art. 15

(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă are drept consecință juridică aplicabilitatea acestui contract la nivelul unității care a aderat la el.

(2) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă nu înlocuiește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, așa cum este prevăzută de Legea nr. [367/2022](#).

(3) Pentru toate unitățile care aderă la prezentul contract colectiv de muncă este aplicabilă procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă prevăzută în prezenta anexă.

(4) Dovada aderării la prezentul contract colectiv de muncă poate fi făcută de unitate sau de organizațiile sindicale în baza adresei de confirmare transmise de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și a dovezii notificării depozitarului.

Art. 16

Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială:

- Protocol de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială

Preambul

Având în vedere următoarele prevederi legale și contractuale:

- Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială;

- Prevederile Legii nr. [367/2022](#), în special prevederile art. 101, alin. 1, lit. c) și art. 110 alin. 5 și 6 din Legea nr. [367/2022](#),

Părțile:

Unitatea

și

Sindicatul în calitate de sindicat afiliat la

Prin prezentul protocol convenit, de comun acord, următoarele:

(1) Constată intenția unității de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială, intenție stabilită prin Decizia nr. și confirmată prin semnarea prezentului protocol.

(2) Convenit aderarea la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr.

(3) Își exprimă acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială, își asumă prevederile acestuia și sunt de acord ca prevederile acestui contract să fie aplicabile unității

(4) Convenit adresarea solicitării de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr., către părțile semnatare ale acestuia și notificarea depozitarului.

(5) Dispoziții finale

Prezentul protocol are ca anexă Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr.

Prezentul protocol este valabil pe toată perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială, inclusiv prelungirea automată a aplicării acestuia, dar nu mai puțin de un an de la data semnării prezentului protocol (având în vedere și prevederile art. 108 alin. 1 din Legea nr. [367/2022](#)). Prezentului protocol îi sunt aplicabile și prevederile art. 119 din Legea nr. [367/2022](#).

În cadrul prezentului protocol salariații unității sunt reprezentați de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentată conform prevederilor legale.

Prezentul protocol împreună cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate între părțile semnatare, prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială având caracter minimal.

Prezentul protocol conținând 2 (două) pagini, se încheie astăzi,, în 5 (cinci) exemplare originale: câte unul pentru fiecare parte, unul pentru depozitar și cel de-al cincilea va fi transmis Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Unitatea prin:

Reprezentantul legal

Sindicatul

Președinte

Art. 17

(1) În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea unei/unor federații sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă din care face parte unitatea, cu invitarea cel puțin a federației care a făcut această solicitare.

(2) Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afișare la loc vizibil la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.

Art. 18

(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile *erga omnes*.

(3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

ANEXA nr.: Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiei care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de sector

Art. 1

Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 2 reprezentanți ai fiecărei părți semnatare. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Art. 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 cel puțin 3/4 din numărul total al membrilor.

Art. 3

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

Art. 4

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

Art. 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Unitatea pentru Dialog Social, Patronate și Sindicate din cadrul Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Art. 6

Comisia 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 nr.: Modelul contractului individual de muncă**

☐ **Art. 1**

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

☐ **Art. 2**

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

☐ **Art. 3**

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

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. Felul 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:

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) salariatul este de acord cu reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
- e) 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. 30 din Legea nr. **411/2004** privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (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.Confliktele 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.....

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

A) Reducerea timpului normal de lucru (de la 8 la 7 ore):

- 1.** Medicii din unitățile de asistență socială;
- 2.** Fizioterapeut în sensul Legii nr. [229/2016](#);
- 3.** Profesor CFM (cultură fizică medicală).

B) Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu conform Legii nr. [319/2006](#) personalului din:

- 1.** Deratizare, dezinsecție, dezinsecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 2.** Întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 3.** Curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 4.** Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 5.** Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 6.** Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 7.** Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană;
- 8.** Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană;
- 9.** Bucătărie: 1 l apă minerală/zi/persoană.

ANEXA nr.....: Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

Preambul privind stabilirea zilelor suplimentare de concediu de odihnă

Personalul care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată cuprinsă între 4-10 zile lucrătoare.

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

Acordarea zilelor suplimentare la concediul de odihnă se face în funcție de condițiile de muncă (grele, periculoase, vătămătoare etc.) evidențiate în Anexa nr. 9 din HG nr. 153/2018.

CAPITOLUL 1:

Se acordă minim 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat;

2. asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat;

3. angajaților din căminele pentru persoane vârstnice;

4. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-4;

5. personalului care își desfășoară activitatea în servicii de intervenție în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violenței în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.;

6. personalului care își desfășoară activitatea în servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice;

7. personalului care își desfășoară activitatea în centrele de primire și cazare pentru solicitanții de azil și persoane care au primit o formă de protecție în România prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale, aprobat potrivit legii;

8. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative;

9. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii pentru persoanele vârstnice dependente conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. [886/2000](#);

10. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care lucrează cu persoanele fără adăpost și copiii străzii;

11. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adulți și copii), altele decât cele menționate la capitolele 2-4;

12. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare sau fără

cazare, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat potrivit legii, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-4;

13.personalului contractual din cabinetele școlare;

14.asistentului personal al persoanei cu handicap grav.

☒CAPITOLUL 2:

Se acordă minim 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1.asistentului maternal pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament;

2.asistentului personal/asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC.

☒CAPITOLUL 3:

Se acordă minim 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1.personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, pentru copiii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal, precum și din serviciile de intervenție în regim de urgență/centrelor de primire în regim de urgență;

2.asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat.

☒CAPITOLUL 4:

Se acordă minim 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1.personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adultți și copii) cu handicap psihic sau mintal;

2.personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate exclusiv persoanelor infectate cu HIV/bolnavă de SIDA, TBC;

3.personalului din modulele de reabilitare comportamentală și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică;

4.asistentului personal profesionist/asistentului maternal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal.

NOTĂ:

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dă dreptul la mai multe concedii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

ANEXA nr. ...: Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate Sănătate sunt prevăzute în Legea nr. [153/2017](#).

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

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

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

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

ANEXA nr. ...:

1. Echipament de protecție și echipament de lucru:

Funcția/postul	Echipament și materiale de protecție	Echipament de lucru
Medic Asistent medical/soră medicală Asistent BFT Asistent medical farmacie, asistent medical de igienă, asistent medical dietetică	<input type="checkbox"/> halat sau bluză și pantalon alb sau de culoare deschisă (fustă) (2 buc./an/pers.) <input type="checkbox"/> mănuși chirurgicale de unică folosință <input type="checkbox"/> mască de protecție	<input type="checkbox"/> compleu (bluză și pantalon) (1 buc./an/persoană)
Educator, asistent social, psiholog, logoped, psihopedagog, pedagog de recuperare, kinetoterapeut, ergoterapeut, profesor CFM, masor, art terapeut, terapeut ocupațional, animator socio-educativ, instructor de educație, instructor ergoterapie, instructor CFM, lucrător social, infirmieră, părinte social, îngrijitoare, supraveghetor de noapte, îngrijitor și alt personal de specialitate	<input type="checkbox"/> mănuși chirurgicale de unică folosință <input type="checkbox"/> mască de protecție <input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție	<input type="checkbox"/> compleu (bluză și pantalon/bluză și fustă) (2 buc./an/persoană)
Muncitor calificat/necalificat la spălătorie	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> cizme cauciucate (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> șorțuri impermeabile (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși protecție	<input type="checkbox"/> basmale/bonete (2 buc./an/persoană)
Muncitor lenjerie	<input type="checkbox"/> halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)	
Muncitor calificat/necalificat la bucătărie	<input type="checkbox"/> halat sau compleu (bluză cu pantalon/fustă)/salopetă (3 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> încălțăminte protecție (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> șorțuri protecție (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși protecție menaj <input type="checkbox"/> mănuși protecție termică	<input type="checkbox"/> basmale/bonete (3 buc./an/persoană)
Inspector (gestionar)	<input type="checkbox"/> halat sau compleu (bluză cu pantalon/fustă) (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși protecție	
Muncitor întreținere	<input type="checkbox"/> șubă (1 buc./2 ani/persoană) <input type="checkbox"/> impermeabil (haină ploaie) (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> cizme din pânslă (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> cizme cauciucate (1 buc./an/persoană)	<input type="checkbox"/> costum specific (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> salopetă - pt. muncitor calificat (2 buc./an/persoană)
Muncitor calificat (focist)	<input type="checkbox"/> mănuși protecție <input type="checkbox"/> cizme cauciucate sau încălțăminte termoizolantă (1 buc./an/persoană)	<input type="checkbox"/> halat (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> salopetă (2 buc./an/persoană)
Muncitor calificat (zidar, electrician, tâmplar)	<input type="checkbox"/> mănuși protecție <input type="checkbox"/> cască protecție (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> încălțăminte electroizolantă - pentru electrician (1 buc./an/persoană)	<input type="checkbox"/> halat (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> salopetă (2 buc./an/persoană)
Șoferi	<input type="checkbox"/> veste reflectorizante	
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 ale acestora. În cazurile în care temperaturile exterioare sunt la niveluri foarte mici sau foarte mari

se vor lua toate măsurile de prevenire a îmbolnăvirilor, inclusiv prin acordarea unor materiale sau echipamente de protecție specifice condițiilor meteorologice. Echipamentul de protecție va fi acordat și utilizat conform normelor de protecție a muncii.

Echipamentul de lucru se acordă la cererea salariatului, până la limita prevăzută în prezența 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:

- alcool sanitar pentru uzanță proprie - 250 ml./lună/persoană (pentru personalul de educație și/sau îngrijire a copilului sau a adultului, precum și pentru personalul de specialitate din cadrul instituției care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situație de risc);

- săpun - 75 g/lună/persoană;

- hârtie igienică - 2 buc./lună/persoană.

Conducerea instituției 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 nr. ...: Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

SECȚIUNEA 0:

Art. 1

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

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care are ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile

prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

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

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din **Codul muncii** este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru

acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

SECTIUNEA I: Hărțuirea sexuală

Art. 2

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă în conformitate cu prevederile Convenției OIM nr. **190/2019** privind eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii.

Art. 3

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.

Art. 4

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

Art. 5

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

Art. 6

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

Art. 7

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.

☐**Art. 8**

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

☐**Art. 9**

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

☐**Art. 10**

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.

☐**Art. 11**

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

☐**Art. 12**

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.

☐**Art. 13**

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

☐**Art. 14**

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

☐**SECȚIUNEA II: Hărțuirea morală**

☐**Art. 15**

☐**(1)** Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, având drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

☐**(2)** Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

☐**(3)** Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

☐**Art. 16**

☐**(1)** Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

☐**(2)** Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau

prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

☐**Art. 17**

(1)Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2)Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

☐**Art. 18**

(1)Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2)Angajatul victimă a hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

☐**Art. 19**

(1)Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2)Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din Asistență Socială se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3)Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

☐**SECȚIUNEA III: Prevenirea discriminării**

☐**Art. 20**

Sindicatul reprezentativ la nivel de unitate sau, în lipsa acestora, sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract desemnează, la nivelul unității, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

☐**Art. 21**

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

☐**Art. 22**

Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. [202/2002](#).

☐**Art. 23**

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

☐**Art. 24**

Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

☒ **ANEXA nr. ...: Procedura cercetării disciplinare prelabile**

☒ **Art. 1**

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

☒ **Art. 2**

Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prelabilă.

3. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prelabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prelabilă comunică concluziile celor audiați.

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prelabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prelabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentantului sindicatului al cărui membru este.

8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prelabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prelabile.

10. În cursul cercetării disciplinare prelabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărățile în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. 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.

13.Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

14.Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

ANEXA nr.....: Procedura privind protecția salariaților din Asistență Socială împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Asistență Socială realizate de beneficiari, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și din cauza măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile,

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Art. 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Asistență Socială sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Art. 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună.

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

Art. 3

Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 5

(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere. În acest sens, la nivelul fiecărei unități va exista un "registru de agresiuni" în care se vor înregistra data, ora, agresorul și salariatul agresat.

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile de asistență socială este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile de asistență socială este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția beneficiarilor.

Art. 6

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va efectua demersurile necesare pentru încheierea de protocoale cu Ministerul Afacerilor Interne pentru a asigura intervenția lucrătorilor din Poliție, Jandarmerie și Poliție Locală pentru protecția lucrătorilor din asistență socială în cazul agresiunilor fizice.

☒ **ANEXA nr.....: Armonizarea vieții profesionale cu viața personală**

☒ **CAPITOLUL 1:**

☒ **Art. 1: Absențele motivate recuperate**

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

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

☒ **Art. 2: Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător**

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

☒ **Art. 3: Concediul de odihnă neefectuat**

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

☒ **Art. 4: Concediul de îngrijitor**

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

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. [95/2006](#) privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediu de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

☒ **CAPITOLUL 2: Concediul paternal**

☒ **Art. 5**

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

☒ **Art. 6**

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. [210/1999](#), cu modificările și completările ulterioare.

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

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

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Indemnizația pentru concediu paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. [200/2004](#) privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

☒ **Art. 7**

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

☒ **Art. 8**

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

☒ **Art. 9**

(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. [202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

☐ **CAPITOLUL 3: Acordarea tichetelor de creșă**

☐ **Art. 10**

(1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă lunar angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

☐ **Art. 11**

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. [61/1993](#) privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. [111/2010](#) privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. [132/2011](#), cu modificările și completările ulterioare.

☐ **Art. 12**

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

a) numele și adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

☐ **CAPITOLUL 4: Flexibilizarea programului de lucru**

☐ **Art. 13**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 14

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

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

Art. 15

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 16

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 17

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.

Art. 18

Personalul din conducerea unităților trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare.

Art. 20

Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ANEXA nr.....:

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării să respecte cel puțin următoarele principii:

(1) Principiul drepturilor câștigate, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a) Lucrătorii din sistemul de asistență socială vor fi salarizați pe aceeași anexă cu cei din sistemul sanitar;

b) Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri;

c) Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă;

d) Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate;

e) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), niciun angajat din sectorul public de asistență socială nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (Legea nr. [153/2017](#)).

(2) Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din sistemul de asistență socială. Aplicarea acestui principiu va respecta regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reșezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din Sectorul de Negociere Colectivă - Asistență Socială. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul de asistență socială, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază ale angajaților din sistemul de asistență socială. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

1.

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din asistență socială comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare;

b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului de asistență socială. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector.

2. Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta

echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5)Principiul recunoșterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul de asistență socială, prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6)Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru muncă cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reșezarea în noua grilă de salarizare a salariilor de bază aferente unor categorii de locuri de muncă.

(7)Principiul recunoșterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților din asistență socială prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială.

(8)Principiul *primum non nocere*, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale ale angajaților din asistență socială. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru niciun angajat din Sectorul de Negociere Colectivă - Asistență Socială, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reșezări de natură etică.