CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ CONSTANȚA PE ANII 2026 – 2028

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată, precum și al art. 101 - 105 și art. 107 - 113 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială Constanța între:

1. Direcția de Asistență Socială Constanța - cu sediul în str. Unirii nr. 104, mun. Constanța, jud. Constanța

și

2. Salariații reprezentați potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, prin:

Federația SANITAS – Sindicatul Sanitas Constanța cu sediul în bd. Tomis nr. 145, mun. Constanța, jud. Constanța;

Federația Națională Sindicală din Asistență Socială și Protecția Copilului FNS PRO.ASIST – Sindicatul Asistenței Sociale și Protecția Copilului cu sediul în str. George Enescu nr. 18, mun. Constanța, jud. Constanța.

Art. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

(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 Direcția generală de asistență socială Constanța, respectiv **DGAS Constanța,** reprezentată prin Director General.

(5) Termenul instituție desemnează **DGAS Constanța.**

(6) Termenul salariat desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru și sub autoritatea **DGAS Constanța** în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

(7) **DGAS Constanța** 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

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se aplică personalului contractual din cadrul Direcției generale de asistență socială Constanța încadrat prin contract individual de muncă.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale **DGAS Constanța** și ale salariaților din instituție, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

(3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv.

Art. 3

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 din contractul colectiv de muncă la nivel de sector.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:
a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;
b) măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
d) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor membri ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
e) formarea şi perfecţionarea profesională;
f) drepturile organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
g) obligaţiile salariaţilor;
h) stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
(3) **DGAS Constanţa** are toate drepturile şi obligaţiile care decurg din legislaţia în vigoare şi din prezentul contract colectiv de muncă.
(4) Contractul colectiv de muncă nu poate conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Art.4

Orice propunere de modificare a prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă privind drepturile şi obligaţiile personalului din DGAS Constanta nu poate fi făcută fără consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 5

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părţile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare.

Art.6

(1) În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, **DGAS Constanţa** se obligă să nu propună şi să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum şi să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaţilor, în condiţiile legii.
(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional, semnat de toate părţile care au încheiat prezentul contract.
(3) Actul adiţional se transmite în scris **Inspectoratului Teritorial de Muncă Constanţa** şi tuturor părţilor semnatare, producând efecte de la data înregistrării.
(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
(5) După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, **DGAS Constanţa** se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor, în condiţiile legii.
(6) Contractul colectiv de muncă la nivel de **DGAS Constanţa** este valabil 24 de luni de la data inregistrării lui şi se prelungeşte tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

Art. 7

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul de la data înregistrării lor la **Inspectoratului Teritorial de Muncă Constanţa**.

Art. 8
Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condiţiile legii.
Art. 9
(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare iar interpretarea conţinutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.
Art.10
Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.
Art.11
(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de DGAS Constanţa, precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părţile vor conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, **DGAS Constanţa** poate reţine salariatului, care nu este membru de sindicat, o contribuţie, care să nu fie mai mică de 1% din salariul lunar brut, cu acceptul salariatului, dar care să nu depăşească valoarea cotizaţiei sindicale.
(3) Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între **DGAS Constanţa** şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt minime şi obligatorii pentru **DGAS Constanţa.**
Art. 12
DGAS Constanţa este obligată să asigure afişarea contractului colectiv de muncă pe site-ul propriu şi a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.
Art. 13
(1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării şi aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia de monitorizare a aplicarii contractului colectiv de muncă la nivelul **DGAS Constanţa**.
(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform **Anexei nr. 2**.
(3) DGAS Constanţa şi sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.
(4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiei de monitorizare a aplicării contractului colectiv de muncă constituită la nivelul DGAS Constanţa.
Art. 14
(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părţi.
(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.
Art. 15
Declanşarea procedurii prevăzute la art. 13 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

Art. 16

(1) Reprezentanţii **DGAS Constanţa** şi cei ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Primăria Constanţa, Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanţa, Ministerul Muncii, după caz, în vederea soluţionării.

Art. 17

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

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.

Art. 18

(1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu propună şi să nu susţină promovarea unor hotărâri de consiliu sau a altor dispoziţii care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislaţia în vigoare la data înregistrării contractului, precum şi din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

(3) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti, după aprobarea bugetului iniţial, va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, dacă este cazul, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării sistemului.

Art. 19

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine **DGAS Constanţa**.

(3) Părţile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(4) DGAS Constanţa nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Art. 20

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel național, de sector de negociere colectivă, la nivel de grup de unităţi şi la nivel de unitate după caz.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, **DGAS Constanţa** va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, limbă, religie, opţiune

politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, la comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. În situaţia în care nu există sindicat reprezentativ va participa un reprezentant al sindicatului afiliat la o federaţie reprezentativă Procedura privind egalitatea de şanse este cea prevăzută la **Anexa nr. 9.**

(3) DGAS Constanţa se obligă să comunice salariaţilor prin reprezentanţii sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel putin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

(4) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat din unitate şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul din unitate are prioritate la ocuparea postului.

(5) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

(6) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face şi prin transfer în condiţiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Art. 21

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. La negocierea, încheierea şi modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, şi va fi actualizat, dacă este cazul. Obligaţia de încheiere şi transmitere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine **DGAS Constanţa.**

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

(6) În situaţia în care în contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de asistenţă socială, în condiţiile legii.

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, **DGAS Constanţa** are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după

caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să îşi desfăşoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum şi dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către **DGAS Constanţa**, după caz;

c) sediul **DGAS Constanţa**;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;

e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul **DGAS Constanţa**;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată, durata acestuia;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidenţiate separat, periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul şi metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata şi condiţiile perioadei de probă, dacă există;

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate;

p) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de **DGAS Constanţa**;

q) suportarea din iniţiativa **DGAS Constanţa**, în condţiile legii, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de **DGAS Constanţa** salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(12) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(13) În situaţia în care **DGAS Constanţa** nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (9), acesta poate sesiza Inspecţia Muncii. În situaţia în care **DGAS Constanţa** nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanţa de judecată competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către **DGAS Constanţa** a obligaţiei de informare.

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

(15) Nerespectarea prevederilor alin. (14) atrage nulitatea raportului de muncă.
(16) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.
(17) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.
(18) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.
(19) Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:
a) Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale , sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității, potrivit legislației în vigoare.
b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.
(20) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.
(21) 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.
(22) Informațiile cerute, sub orice formă, de către **DGAS Constanța** 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.
(23) DGAS Constanța 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, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.
(24) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REGES ONLINE) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.

Art.22

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, 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

organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
(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.23

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia cu respectarea prevederilor legale, în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.
(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.
(4) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.
(5) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:
a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor guvernamentale, pe perioada mandatului;
g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe,
(6) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.
(7) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.
(8) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:
a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.
(9) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

Art. 24

(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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere:

a) medici, asistenţi medicali, psihologi, alte funcţii pentru care este prevăzut un nivel de studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;

30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;

90 de zile - debut în profesie;

b) alt personal cu studii superioare, superioare de scurtă durată, postliceale şi medii - 30 de zile;

c) pentru personalul necalificat - 15 zile;

(2) Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

(3) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă îşi are acesta sediul.

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

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

(8) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(9) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(10) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

(11) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleaşi părţi se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii.

Art. 25

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităţilor, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (1) la încheierea contractului individual de muncă, salariatul poate fi asistat de reprezentatul desemnat al sindicatelor

semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

Art. 26

(1) Posturile vacante şi temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază. În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

(2) Pentru personalul de specialitate care a promovat examenul de grad profesional organizat de organizaţia profesională din care face parte, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de functii fără susţinerea unui examen suplimentar organizat de DGAS Constanţa.

Art. 27

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 28

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului nu poate fi făcută din iniţiativa **DGAS Constanţa** fără acordul scris şi motivat al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

(2) În cazul absenţei acordului scris motivat al părţii sindicale, organul ierarhic superior al **DGAS Constanţa** este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

Art. 29

Contractul individual de muncă încheiat între **DGAS Constanţa** şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în **Anexa nr. 3** la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 30

Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre **DGAS Constanţa** şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Art. 31

(1) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 32

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

a) la salarizare pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;

k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni 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, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful direct de 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 fişa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
s) să informeze **DGAS Constanţa** de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;
v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale;
w) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator ş îndeplineşte condiţiile generale şi specifice de ocupare a postului.
x) dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;
(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de DGAS Constanţa în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi DGAS Constanţa;
k) personalul cu funcţie de conducere răspunde pentru dispoziţiile pe care le dă angajaţilor din subordine.

Art. 33

(1) DGAS Constanţa are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile şi regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în **Anexa nr. 10** la prezentul contract;
f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale din unitate;
g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din asistenţă socială pentru constituirea unei asociaţii a angajatorilor;
h) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor semnatare la nivel de unitate.

(2) DGAS Constanţa îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;
e) să se consulte cu reprezentanţii sindicatelor semnatare ale prezentului contract în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele salariaţilor;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile şi cuantumul acestora;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j) să informeze reprezentanţii sindicatelor semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice, conform Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare;
k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaţilor;
l) să se consulte cu organizaţiile semnatare ale prezentului contract, după caz, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
m) să se consulte cu organizaţiile semnatare ale prezentului contract şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;
n) să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract;
p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 31, alin. (1), lit. w) din prezentul contract ;
r) să aducă la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz,

documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta. Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă al acestuia.

Art. 34

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia 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) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 35

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) DGAS Constanţa are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de **DGAS Constanţa** numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa **DGAS Constanţa**;

d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea instituţiei la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;

e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea Legii nr. 7/2023 privind unele măsuri de dezinstituţionalizare a beneficiarilor din unităţile de asistenţă socială, la nivelul unităţilor, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului şi în altă localitate decât sediul central al **DGAS Constanţa**, **DGAS Constanţa** va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) În cazul reorganizării sau desfiinţării unor unităţi sau servicii sociale cu sau fără personalitate juridică sau a altor unităţi în care se desfăşoară activitate de profil, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi similare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

(5) Pentru perioada de delegare, **DGAS Constanţa** va asigura salariatului o indemnizaţie de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

(6) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, **DGAS Constanța** va solicita acordul salariatului.

Art. 36

(1) Transferul poate avea loc după cum urmează:

a) în interesul serviciului;

ia cererea salariatului.

b) Transferul se poate face pe o funcție contractuală vacantă de același nivel sau într-o funcție contractuală vacantă de nivel inferior.

(2) Pentru personalul contractual de execuție prin funcție contractuală de nivel inferior se înțelege orice funcție contractuală cu grad profesional mai mic decât gradul profesional al funcției contractuale deținute sau de nivel de studii inferior.

(3) Pentru personalul contractual de conducere prin funcție contractuala de nivel inferior se înțelege o funcție contractuală de conducere situată ierarhic la un nivel inferior funcției contractuale deținute, precum și orice funcție contractuală de execuție.

(4) Angajatul contractual trebuie să îndeplinească condițiile de studii, condițiile de vechime și condițiile specifice pentru ocuparea funcției contractuale în care urmează să fie transferat. Verificarea condițiilor de realizare a transferului este în sarcina conducătorului autorității sau instituției publice la care se transferă angajatul contractual.

(5) Transferul în interesul serviciului se face la solicitarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea angajatul contractual, cu acordul scris al angajatului și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care este încadrat angajatul.

(6) În cazul transferului în interesul serviciului în altă localitate decât cea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică de la care se transferă, angajatul contractual transferat are dreptul la o indemnizație egală cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioară celei în care se transferă și la un concediu plătit de 5 zile lucrătoare. Plata acestor drepturi se suportă de autoritatea sau instituția publică la care se face transferul, în termen de cel mult 15 zile de la data aprobării transferului. Nu beneficiază de dreptul la indemnizație angajații contractuali care au domiciliul în localitatea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică la care se transferă.

(7) Transferul la cerere se face la solicitarea angajatului contractual și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea salariatul. Autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia s-a aprobat transferul la cerere al angajatului contractual înștiințează cu celeritare autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul contractual despre aprobarea cererii de transfer. În termen de maxim 10 zile lucrătoare de la primirea înștiințării, conducătorul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul are obligația să emită actul administrativ de modificare a raportului de muncă al salariatului, cu precizarea datei de la care operează transferul la cerere. Data de la care operează transferul la cerere nu poate depăși 30 de zile calendaristice de la data emiterii actului administrativ.

(8) Autoritățile sau instituțiile publice pot aproba proceduri interne de selecție a angajatului contractual prin transfer, respectiv de verificare a condițiilor de realizare a transferului, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 37

DGAS Constanța 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.

Art. 38

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către **DGAS Constanţa**.

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

Art. 39

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, **DGAS Constanţa** va informa în scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu posibilitatea modificării perioadei, conform legii, cu acordul părţilor.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menţionate la alineatul precedent, **DGAS Constanţa** va informa în scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 40

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa **DGAS Constanţa** este necesară consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, **DGAS Constanţa** are obligaţia de a informa, la cerere, reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum şi de concluziile comisiei de disciplină, în legătură cu sancţiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Art. 41

(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările 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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, după caz, cu cel puţin 15 zile înainte de scoaterea la concurs.

Art. 42

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organizaţiilor sindicale şi profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, respectiv lipsa nejustificată de la serviciu pe o perioadă de 3 zile consecutive sau 5 zile într-o lună.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puţin 15 zile înainte de scoaterea la concurs.

(4) Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;

b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

c) pentru alte situaţii, până la 2 ani, cu acordul organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

d) În toate cazurile menţionate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel putin 10 zile lucrătoare cu acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Concediile fără plată acordate în condiţiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152^1 din Codul muncii ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul muncii se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

Art. 43

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa **DGAS Constanța** în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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

c) 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, republicată.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Consultarea se va face cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea posturilor la concurs.

Art. 44

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, toți 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, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 45

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 24 luni, cu avizul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 46

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

Art. 47

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. 48

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului;
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului;
c) ca urmare a dizolvării **DGAS Constanţa**, de la data la care **DGAS Constanţa** îşi încetează existenţa;
d) la data constatării de către organele competente, prin act administrativ, a îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârste standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare conform prevederilor legale in vigoare;
e) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
h) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
k) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

(2) DGAS Constanţa nu poate îngrădi sau limita dreptul de a continua activitatea până la vârsta de 65 de ani, salariatei care optează pentru aceasta.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile calendaristice înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea **DGAS Constanţa**, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie în condiţiile legii.

Art. 49

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

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Art. 50

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa DGAS Constanţa.

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

Art. 51

Este interzisă concedierea salariaţilor:

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

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfăşurării activităţii în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către DGAS Constanţa) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 52

(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul acţiunii în instanţa judecătorească competentă.

(2) DGAS Constanţa poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi iniţiată şi la solicitarea sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract.

Art. 53

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului, din care face parte, sindicat afiliat unei federaţii representative la nivelul sectorului asistenţă socială.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiinţării **DGAS Constanţa,** în condiţiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat.

Art. 54

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină precum şi pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care **DGAS Constanţa** a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariaţii nu pot fi concediaţi pe motivul că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activităţii, considerată perioadă de readaptare.

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă;
j) pe durata concediului de acomodare;
k) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile legii;
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desfiinţării **DGAS Constanţa,** în condiţiile legii.

Art. 55

(1) DGAS Constanţa poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situaţii:
a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;
b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.
(2) DGAS Constanţa poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situaţii:
a) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
b) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepţia persoanelor aflate în structurile de conducere ale organizaţiilor sindicale conform prevederilor Codului muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare şi ale Legii nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 56

(1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către **DGAS Constanţa** a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile.

Art. 57

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art. 55 alin. (1) lit. b) şi c), **DGAS Constanţa** are obligaţia 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 situaţia în care **DGAS Constanţa** nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea **DGAS Constanţa** conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), **DGAS Constanţa** poate dispune concedierea salariatului.

Art. 58

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

Art. 59

(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.
(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, **DGAS Constanţa** va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.
(3) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, **DGAS Constanţa** va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.
(4) La întocmirea planului de măsuri sociale, **DGAS Constanţa** este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.
(5) În cazul în care, adoptarea unor acte normative sau administrative determină disponibilizări în cazul reorganizării unităţilor de asistenţă socială, **DGAS Constanţa** va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti, în condiţiile legii, cu avizul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale şi cu consultarea federaţiilor semnatare ale prezentului contract. Consultarea va avea loc anterior emiterii avizului de către Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, cu respectarea prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.
(6) În cazul în care vor exista concedieri colective, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:
-pentru o vechime de la 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
-pentru o vechime de la 5 - 10 ani: 12 salarii brute lunare;
-pentru o vechime de peste 10 ani: 20 salarii brute lunare.
(7) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere, **DGAS Constanţa,** cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.
(8) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită **DGAS Constanţa** propriul plan de măsuri la care **DGAS Constanţa** are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

(9) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii, **DGAS Constanţa** fiind obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat sa reangajeze salariaţii concediaţi pe acelaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(10) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (9) nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, **DGAS Constanţa** poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 60

Prin concedieri ca urmare a reorganizărilor instituţiilor se înţelege disponibilizarea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a mai mult de un salariat, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 61

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

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

(3) În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

Art. 62

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

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor, conform art. 135 al prezentului contract;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

(2) Decizia de concediere se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

(3) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligaţia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfăşurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152^1 (concediului de îngrijitor), 152^2 (absenţe recuperate), 153^2 (concediu paternal) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de **DGAS Constanţa**) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, pot solicita **DGAS Constanţa** să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Art. 63

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 64

(1) În caz de conflict de muncă, **DGAS Constanţa** nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(2) În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.

Art. 65

Nelegalitatea deciziei/dispoziţiei de concediere se constată de către instanţa de judecată, care, la solicitarea salariatului, va putea dispune şi repunerea părţilor în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

Art. 66

(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică **DGAS Constanţa** încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) DGAS Constanţa este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul **DGAS Constanţa** 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) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

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

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

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

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă **DGAS Constanţa** nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 67

(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării, transferului, potrivit legii, pentru unităţi sau servicii sociale, **DGAS Constanţa** semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situaţia prevăzută mai sus, ordonatorul principal de credite, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul externalizării serviciilor sociale este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat şi celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului individual de muncă şi se acordă cel puţin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unităţile publice.

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, **DGAS Constanţa** şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de

muncă vor stabili, de comun acord prin consultare, posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi, precum şi criteriile de disponibilizare.

Art. 68

(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.

(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

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

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

(5) Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 69

(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;

b) măsurile luate de către **DGAS Constanţa** pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

c) măsuri de instruire şi informare în domeniul protecţiei muncii;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

e) părţile sunt de acord că, în sistemul de asistenţă socială, condiţii corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activităţii instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

(4) Reprezentanţii lucrătorilor cu raspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(5) Instruirea prevăzută la alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara unităţii, fie online.

Art. 70

Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile **DGAS Constanţa;**

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

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

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Art. 71

Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 72

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, **DGAS Constanţa** va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

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

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art. 73

DGAS Constanţa răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

Art. 74

DGAS Constanţa are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale (contribuţia asiguratorie pentru muncă), în condiţiile legii.

Art. 75

(1) DGAS Constanţa are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.

(3) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(4) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă.

Art. 76

Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea **DGAS Constanţa**, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 77

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

(2) DGAS Constanţa trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) **DGAS Constanţa** răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 78

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3) În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

Art. 79

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

Art. 80

DGAS Constanţa au obligaţia să asigure accesul gratuit al salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 81

(1) Organizarea activităţii în ceea ce priveşte programul de lucru se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, modificarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către **DGAS Constanţa** cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţia **DGAS Constanţa** şi instituţiilor abilitate, după caz.

Art. 82

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condiţiilor concrete de desfăşurare a activităţii, la cererea uneia dintre părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal prevăzut în legislaţie, conform standardului de cost, se stabileşte de comun acord între **DGAS Constanţa** şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi.

Art. 83

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Art. 84

În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize de către autoritatea publică competentă. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de **DGAS Constanţa** pentru prima solicitare a sindicatelor afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 85

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în limita prevederilor din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Sănătate şi asistenţă socială" aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările şi completările ulterioare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiţii de muncă potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea fiecărei unităţi, cu avizul/consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli, în limitele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

Art. 86

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către **DGAS Constanţa,** în conformitate cu prevederile **Anexei nr. 5**.

(2) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către **DGAS Constanţa,** în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei activităţi corespunzătoare, potrivit **Anexei nr. 8.**

Art. 87

(1) DGAS Constanţa este obligată să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor.

(2) DGAS Constanţa va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor şi analizelor recomandate de către medicul de medicina muncii, care au legătură cu activitatea desfăşurată la locul de muncă.

(3) Examenele medicale periodice necesare în vederea desfăşurării activităţilor specifice locului de muncă vor fi asigurate gratuit de către **DGAS Constanţa.**

(4) În cadrul **DGAS Constanţa** se asigură prioritate la admiterea salariatului, soţului/soţiei acestuia şi a rudelor/afinilor acestuia de până la gradul II inclusiv, în cadrul Căminului pentru persoane vârstnice, în limita locurilor disponibile.

Art. 88

(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Art. 89

(1) În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

Art. 90

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

Art. 91

(1) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

(2) **DGAS Constanţa** este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

Art. 92

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, **DGAS Constanţa** va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;

c) condiţii optime de mediu (iluminat, microclimat, temperatură, aerisire, etc.) menite să asigure confortul fizic al personalului în orice anotimp, în vederea elaborării şi finalizării atribuţiilor de serviciu repartizate;

d) dotarea birourilor cu mobilier şi aparatura de birotică necesară în conformitate cu specificul activităţii;

e) dotarea fiecărui angajat cu mijloace materiale necesare în vederea desfăşurării activităţii, proprii fiecărui loc de muncă în raport cu specificitatea postului ocupat;

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

(3) **DGAS Constanţa** va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece.

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, **DGAS Constanţa** cere o anumită vestimentaţie specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către **DGAS Constanţa.**

Art. 93

(1) Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

(2) Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie, prevăzută în **Anexa nr. 12** la prezentul contract.

Art. 94

DGAS Constanţa se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu, aferente posturilor respective.

Art. 95

(1) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, înainte de trimiterea spre aprobare.

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, gen, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă

naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariaţilor, conform legislaţiei în vigoare şi prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale **DGAS Constanţa**.
(5) În sistemul de asistenţă socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până cel târziu la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din **DGAS Constanţa** se stabileşte prin lege.
(7) DGAS Constanţa nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
(8) Încălcarea drepturilor salariaţilor membri ai sindicatelor afiliate la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(9) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(10) Prevederile alin. (9) se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni.

Art. 96

(1) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor băneşti ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă (salariu realizat, sporuri, indemnizaţii, prime, concedii, concedii medicale etc.) şi cuprind:
a) indemnizaţia de concediu de odihnă, conform prevederilor art. 150 din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare;
b) sporurile pentru condiţii de muncă, acordabile conform anexei nr. 9 la Regulamentul cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv a Regulamentului de sporuri cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală, se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către autorităţile abilitate în acest sens, cu respectarea obligatorie a pragului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor.
(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea între orele 22.00 şi 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
(3) În serviciile/centrele unde activitatea se desfăşoară fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum şi personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 va primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopţii, prevăzut la alin. (2) un spor de 15% din salariul de bază. Pentru a primi acest spor, salariatul are obligaţia efectuării serviciului de

naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariaţilor, conform legislaţiei în vigoare şi prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale **DGAS Constanţa**.
(5) În sistemul de asistenţă socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până cel târziu la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din **DGAS Constanţa** se stabileşte prin lege.
(7) DGAS Constanţa nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
(8) Încălcarea drepturilor salariaţilor membri ai sindicatelor afiliate la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(9) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(10) Prevederile alin. (9) se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni.

Art. 96

(1) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor băneşti ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă (salariu realizat, sporuri, indemnizaţii, prime, concedii, concedii medicale etc.) şi cuprind:
a) indemnizaţia de concediu de odihnă, conform prevederilor art. 150 din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare;
b) sporurile pentru condiţii de muncă, acordabile conform anexei nr. 9 la Regulamentul cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv a Regulamentului de sporuri cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală, se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către autorităţile abilitate în acest sens, cu respectarea obligatorie a pragului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor.
(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea între orele 22.00 şi 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
(3) În serviciile/centrele unde activitatea se desfăşoară fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum şi personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 va primi în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopţii, prevăzut la alin. (2) un spor de 15% din salariul de bază. Pentru a primi acest spor, salariatul are obligaţia să facă dovada serviciului de

dimineaţă, de după-amiază, de noapte (program de 3 ture), respectiv ambele ture (pentru sistemul de lucru 12 cu 24), în decursul unei luni, conform graficului de prezenţă întocmit la nivelul serviciului/centrului. Sporul prevăzut pentru munca în ture nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) Munca prestată de personalul din unităţile de asistenţă socială, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% din salariul de bază al funcţiei îndeplinite.

(5) Munca astfel prestată şi plătită nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.

(6) Pentru activitatea desfăşurată de angajaţii cu handicap grav şi accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcţie/salariul de funcţie/indemnizaţia de încadrare.

(7) Personalul din asistenţă socială beneficiază de drepturile prevăzute la art. 3^1 lit. f), g) din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare.

(8) Angajaţii care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), conform dispoziţiilor Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiază de dispozitive de corecţie speciale (ochelari, lentile de contact), în limita a 500 lei/persoană".

(9) Pentru activităţi care se desfăşoară în condiţii deosebite, cum ar fi stres sau risc, un spor de 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.

(10) Potrivit dispoziţiilor art 105 alin. (3) teza finală din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, între **DGAS Constanţa** şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(11) Sporurile specifice sistemului de asistenţă socială, reglementate în Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare se acordă prin raportare la salariul de bază, dacă nu există dispoziţii legale care să prevadă altă bază de calcul.

(12) În situaţia în care în privinţa acestor sporuri intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaţilor.

(13) Premierile se stabilesc având la bază consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 97

În situaţiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se negociază prin Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate, conform prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Tranşele de vechime se stabilesc potrivit anexei 7 la prezentul CCM.

Art. 98

Sporurile pentru condiţii de muncă ale personalului din sectorul de asistenţă socială se stabilesc cu consultarea federaţiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de guvern şi fac parte de drept din prezentul contract.

Art. 99

(1) Alte drepturi ale angajaților:

a) Angajații beneficiază în perioada 2026 - 2027 de vouchere de vacanță, conform legii. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea-cadru nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nefiind un drept acordat prin legea salarizării.

b) DGAS Constanța va asigura consultanță juridică pentru personalul din asistență socială atunci când împotriva acestuia se formulează plângeri sau acțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;

c) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, altul decât cel care prestează munca în unități în care se prestează activitate în mod continuu, se compensează cu timp liber corespunzător;

d) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă;

e) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor **DGAS Constanța**, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări;

f) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, conform legislației în vigoare, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect. Procedura de nominalizare/recrutare a echipei de proiect precum și salarizarea personalului nominalizat se realizează conform legislației în vigoare.

(3) Alte drepturi care se acordă angajaților:

a) În perioada în care salariatul ocupă temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective;

b) Plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, conform prevederilor legale aplicabile;

c) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducătorului unității;

d) Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

(4) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc potrivit legii, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 100

Formele de organizare a muncii în asistența socială sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) alte forme stabilite de lege.

Art. 101

La nivel de sector de negociere colectivă, forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 102

(1) DGAS Constanța este obligată să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

Art. 103

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. 104

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

Art. 105

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția **DGAS Constanța** și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

(3) Programul de muncă reprezintă modul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Art. 106

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul federațiilor parte de drept ale prezentului contract.

Art. 107

(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. 108

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 106, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(5) Pentru salariaţii care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporţional.

Art.109

(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta şi duminica.
(2) Personalului care îşi desfăşoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Munca prestată de personalul din unităţile de asistenţă socială, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% la salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu condiţia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget şi cu respectarea prevederilor legale.
(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.
(6) Munca prestată şi plătită conform alin. (2) şi (4) nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.
(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legate în vigoare aplicabile.
(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puţin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă şi duminică, cumulate.
(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

Art. 110

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 111

(1) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul **DGAS Constanţa**.
(2) Prevederile alin. (1) sunt prevăzute prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afişat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârşitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Art. 112

(1) **DGAS Constanţa** poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă..
(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege ora de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 106 şi ale art.108 din prezentul contract.
(4) **DGAS Constanţa** are obligaţia de a ţine la locul de muncă evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.
(5) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, **DGAS Constanţa** ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

Art. 113

(1) **DGAS Constanţa** are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar cât şi de a supune controlului Inspecţiei Muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.
(2) Şedinţele de lucru se vor desfăşura doar în timpul programului.

Art. 114

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferentă unui contract individual de muncă cu normă întreagă este considerată muncă suplimentară.
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.
(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, **DGAS Constanţa** este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situaţia în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea **DGAS Constanţa.**
(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) Numărul maxim de ore 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, cu respectarea legislaţiei în vigoare.
(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 parţial.
(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislaţiei în vigoare.
(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

Art. 115

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, conform legislaţiei în vigoare.

Art. 116

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.
(2) Pe perioadele menţionate la alin. (1) se va efectua angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absenţa persoanelor titulare.

Art. 117

La nivelul unităţilor de asistenţă socială, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, **DGAS Constanţa** va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 118

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern Pauza nu va depăşi 30 de minute, va fi organizată în funcţie de specificul fiecărui loc de muncă, fiind inclusă în durata zilnică normală a timpului de lucru.

Art. 119

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

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

Art. 120

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale şi religioase precum şi alte zile declarate zile libere potrivit legii, după cum urmează:

- Anul Nou - 2 zile (1 şi 2 ianuarie);
- Botezul Domnului – Boboteaza – 1 zi (6 Ianuarie);
- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul – 1 zi (7 Ianuarie);
- Ziua Unirii Principatelor Române – 1 zi (24 Ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui – 1 zi;
- Sărbătorile Pascale - 2 zile (prima si a doua zi de Paşti);
- Ziua Internaţională a Muncii - 1 zi (1 Mai);
- Ziua Internaţională a Copilului - 1 zi (1 Iunie);
- Prima şi a Doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului - 1 zi (15 August);
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României – 1 zi (30 Noiembrie);
- Ziua Naţională - 1 zi (1 Decembrie);
- Prima şi a doua zi de Crăciun (25 şi 26 decembrie);
- Zile de repaus - sâmbăta şi duminica
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

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

(3) Pentru stabilirea unor zile lucrătoare pentru care se acordă zile libere altele decât zilele de sărbătoare legală (punţi), conducerea instituţiei, de comun acord cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, pot hotărî recuperarea unor zile lucrătoare astfel stabilite, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

Art. 121

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcţionării instituţiilor din sistemul de asistenţă socială.

Art. 122

(1) Salariaţii care beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă se regăsesc în **Anexa nr. 5.**

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

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

(4) Stabilirea programelor de lucru flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

(5) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 123

Regulamentul intern se întocmeşte de către DGAS Constanţa, cu consultarea organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor, în condiţiile legii.

Art. 124

(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 şi 6.00.

(3) Este considerat program în ture sistemul de 3 ture sau 12 cu 24, salariaţii având obligaţia efectuării serviciului de dimineaţă, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de lucru.

Art. 125

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

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

(3) Salariaţii au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă încheiat, proporţional cu timpul lucrat.

Art. 126

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(2^1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(2^2) În situaţia 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 situaţia 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.

(2^3) Salariaţii au dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, **DGAS Constanţa** 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.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă se stabileşte pentru fiecare salariat în funcţie de vechime, în condiţiile legii, după cum urmează:

a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) şi f) se suplimentează cu 3 zile la împlinirea vechimii de 5 ani în aceeaşi unitate, respectiv cu 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituţie.
(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încat fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neintrerupt.
(6) La cererea salariatului, indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

Art. 127

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, **DGAS Constanţa** este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, la cererea salariatului.
(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.
(3) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă;
(4) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni; în cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) şi (3), salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia de concediu stabilite conform alin. (2) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.
(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
(6) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea **DGAS Constanţa** şi cu medierea organizaţiilor sindicale, la nevoie.
(7) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, în condiţiile legii.
(8) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului

bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Art. 128

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

(2) Indemnizaţia 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) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către **DGAS Constanţa** cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

Art. 129

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

(2) DGAS Constanţa poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz, **DGAS Constanţa** are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(3) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului în următoarele cazuri:

a) angajatul se află în concediu medical;

b) angajatul solicită acordarea concediului de odihnă înainte sau în continuarea concediului de creştere a copilului în vârstă de până la 2 ani sau în vârstă de până la 3 ani;

c) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) angajatul satisface obligaţii militare, altele decât serviciul militar în perfecţionare sau specializare, în ţară sau în străinătate;

e) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare;

f) angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) angajatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani pentru copilul cu handicap;

h) în orice alte cazuri aprobate de conducătorul ierarhic superior.

Art. 130

(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentaţi de organizaţiile sindicale 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 pentru condiţii de muncă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor **Anexei nr. 6** la prezentul contract.

(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile, care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Art. 131

(1) Drepturile cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

Art. 132

(1) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria/cununia salariatului - 5 zile lucratoare;

b) naşterea/adopţia unui copii – 3 zile;

c) decesul soţiei/soţului salariatului sau al unei rude de până la gradul al II-lea inclusiv al salariatului ori a soţului/soţiei acestuia - 5 zile;

d) decesul rudelor de gradul III ale salariatului ori ale soţului/soţiei acestuia - 3 zile;

e) căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucratoare;

f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucratoare, conform legii;

g) donatorii de sânge - conform legii;

h) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucratoare;

i) control medical anual - 1 zi lucrătoare.

j) **DGAS Constanţa** are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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.

k) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.

(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate.

Art. 133

(1) Părţile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor ce nu ţin de persoana salariatului este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.

(2) În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără avizul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli unităţile pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioada determinată, cu acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 134

În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, **DGAS Constanţa** are obligaţia 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 Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Art. 135

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

a) persoanele care cumulează pensia cu salariul;

b) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte individuale de muncă la **DGAS Constanţa**, în sensul optării pentru unul dintre contracte;

c) salariaţii care împlinesc condiţiile de pensionare şi pentru care este nevoie inclusiv de acordul **DGAS Constanţa** pentru continuarea activităţii;

d) salariaţii care au avut abateri disciplinare neradiate;

e) evaluarea profesională a salariaţilor din ultimii doi ani.

(2) După epuizarea acestor criterii, la nivel de unitate, se pot stabili şi alte criterii / modalităţi de departajare cu privire la reducerea de personal, de comun acord cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând salariatii care au calitatea de unic întreţinător de familie, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Art. 136

(1) În cazul în care **DGAS Constanţa** îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 55 din prezentul contract colectiv are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului.

(2) DGAS Constanţa răspunde pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare al prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Art. 137

Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 138

(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi alte drepturi, conform prevederilor legale.

Art. 139

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, **DGAS Constanţa** este obligată să ia următoarele măsuri:

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

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-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 şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, **DGAS Constanţa** este obligată să comunice organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratului teritorial de muncă şi direcţiei de sănătate publică judeţeană apariţia acestor boli.

(3) Salariaţii care au contractat o boală profesională vor fi redistribuiţi, la cerere, în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

Art. 140

DGAS Constanţa acordă indemnizaţia de hrană în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.

Art. 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de **DGAS Constanţa,** în condiţiile legii.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

(3) La nivel de unitate prin acorduri subsecvente prezentului Contract Colectiv de Muncă se poate organiza şi/sau deconta naveta personalului rezident în altă localitate decât cea de desfăşurare a obligaţiilor de serviciu, în funcţie de fondurile disponibile.

Art. 142

Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă.

Art. 143

(1) Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a muncii în ture la cerere şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(2) DGAS Constanţa are obligaţia de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultaţii prenatale de 16 ore /lună.

Art. 144

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu **Anexa nr. 9.**

Art. 145

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează, se perfecţionează sau îşi

actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a persoanelor din conducerea sindicatelor cu raportul de muncă/contractul individual de muncă suspendat pe perioada mandatului.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala **DGAS Constanţa** potrivit legii şi în limita fondurilor alocate în buget.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 152 lit. f) pot fi suportate din din bugetul de stat şi din fondurile structurale sau din alte surse, în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.

(8) Personalului contractual din instituţiile publice căruia i se aplică prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, angajatorul permite participarea salariaţilor - membri de sindicat, la cursuri de pregătire sindicală în cuantumul a 10 zile pe an pentru fiecare dintre aceştia care doresc să participe la cursuri, fără afectarea drepturilor salariale. Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris, de către sindicatele afiliate la federaţiile semnatare a prezentului contract colectiv, către **DGAS Constanţa.**

Art. 146

(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

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

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.

Art. 147

DGAS Constanţa are obligaţia să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecţionare profesională organizată la iniţiativa ori în interesul autorităţii sau instituţiei publice.

Art. 148

Pe perioada în care salariaţii urmează forme de perfecţionare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situaţia în care acestea sunt:

a) organizate la iniţiativa ori în interesul autorităţii sau instituţiei publice;

b) urmate la iniţiativa salariatului, cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu acordul conducătorului instituţiei.

Art. 149

Angajaţii care urmează forme de perfecţionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în ţară sau în străinătate, finanţate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligaţi să se

angajeze în scris că vor lucra în unitate intre 3 şi 5 ani de la terminarea programelor, proporţional cu numărul zilelor de perfecţionare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevazută o altă perioadă.

Art. 150

În cazul in care persoanele care au urmat o formă de perfecţionare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituţiei contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecţionare, precum şi drepturile salariale primite în perioada perfecţionării, calculate în conditiile legii, dacă acestea au fost suportate de **DGAS Constanţa**.

Art. 151

Nu constituie forme de perfecţionare profesională şi nu pot fi finanţate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

Art. 152

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către **DGAS Constanţa** sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi străinătate;

d) formare individualizată;

e) alte forme de pregătire convenite între **DGAS Constanţa** şi salariat.

f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi al dialogului social;

Art. 153

(1) DGAS Constanţa, de comun acord cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, stabileşte următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual şi controlul aplicării acestuia;

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adiţional.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor.

Art. 154

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa **DGAS Constanţa** sau la iniţiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu **DGAS**

Constanța care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acord între **DGAS Constanța** și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) DGAS Constanța are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii, cu consultarea reprezentantului organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Participarea la cursuri se va face în baza planului de formare al DGAS Constanța, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (3), se suportă de către **DGAS Constanța.**

Art. 155

(1) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea **DGAS Constanța** și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) DGAS Constanța va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată **DGAS Constanța** va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 156

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, **DGAS Constanța** va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 157

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

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

Art. 158

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

(2) DGAS Constanța poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 159

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată **DGAS Constanța** cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de

promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Art. 160

(1) În cazul în care **DGAS Constanţa** nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de **DGAS Constanţa**, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu **DGAS Constanţa**. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată **DGAS Constanţa** cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Art. 161

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

Art. 162

(1) DGAS Constanţa are obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariaţi.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către **DGAS Constanţa,** în conditiile legii.

Art. 163

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către **DGAS Constanţa** cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic ceilalţi salariaţi.

(3) Programarea individuală se face de către **DGAS Constanţa** cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea **DGAS Constanţa** şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 164

(1) DGAS Constanţa sprijină toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri europene nerambursabile care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaţilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru

participarea la astfel de cursuri şi va asigura spaţiul necesar afişării materialelor informative în acest sens.

(3) Partenerii sociali la nivel de unitate vor identifica cursurile de formare finanţate prin fonduri europene nerambursabile şi vor informa salariaţii în acest sens.

(4) Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor europene nerambursabile.

Art. 165

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

(2) DGAS Constanţa recunoaşte dreptul sindicatelor semnatare ale prezentului contract de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenţie a **DGAS Constanţa** de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) DGAS Constanţa se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(5) DGAS Constanţa se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale din care face parte în cadrul cercetărilor desfăşurate de organizaţiile profesionale.

Art. 166

(1) DGAS Constanţa se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de ameninţări/agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări/agresiuni fizice şi/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva ameninţărilor/agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Asistenţă Socială împotriva agresiunilor la locul de muncă, **Anexa nr. 11** la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 167

(1) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.

(2) DGAS Constanţa se obligă să sancţioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentului intern al instituţiei.

Art. 168

(1) Reprezentanţii sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la şedinţele organizate de conducerea unităţii cu salariaţii având statut de invitaţi, acolo unde au membri de sindicat.

(2) DGAS Constanţa se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă pot participa în comisiile implicate în activitatea unităţii, în

conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

Art. 169

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

(2) Conducerea **DGAS Constanța** va depune toate diligențele pentru obținerea bugetului necesar în vederea bunei funcționări a unității. La data semnării contractului angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul bănesc al drepturilor câștigate.

(3) La cererea expresă a sindicatelor semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă acestea pot fi asistate de reprezentanții federațiilor semnatare și confederației la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Art. 170

Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru de regulă 5 zile lucrătoare, cumulat sau fracționat, beneficiind de drepturile salariale cuvenite integral.

Art. 171

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunile comune respective stabilite prin acordul părților.

Art. 172

(1) DGAS Constanța va asigura în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

(2) Modalitatea concretă de punere în aplicare a prevederilor alin. (1) se va stabil la nivel de unitate.

Art. 173

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului, la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 174

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

(2) DGAS Constanța 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.

Art. 175

(1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 15 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Depăşirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă.

(3) **DGAS Constanţa** şi conducerea sindicatelor semnatare a prezentului contract vor accepta reciproc invitaţiile unor experţi ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art. 176

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor semnatare, a referatelor şi a reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţată în scris şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul şi ora anunţate.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare, cu acordul salariatului.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în **Anexa nr. 10.**

Art. 177

În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi servicii, concesionări de servicii sociale care presupun preluare de personal, **DGAS Constanţa** care predă este obligat să transmită prevederile prezentului contract.

Art. 178

DGAS Constanţa au obligaţia ca la fundamentarea bugetului instituţiei să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM şi să depună toate diligenţele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliile Judeţene/ Consiliile Locale, prin hotărâre. Anterior depunerii acestor bugete fundamentate spre aprobarea Consiliului Local, vor fi consultate sindicatele semnatare ale prezentului contract.

Art. 179

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale semnatare ale acestui contract şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii.

Art. 180

Salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale din care fac parte.

Art. 181

Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de **DGAS Constanţa,** conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare.

Art. 182

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

Art. 183

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

Art. 184
Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să promoveze şi să susţină, proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la punerea în aplicare a drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă încheiat.

Art. 185
(1) Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 5 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanţa.
(2) Anexele 1-12 fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul **DGAS Constanța**.

PĂRȚILE

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ CONSTANȚA
DIRECTOR GENERAL,
POPTILE MONICA

Direcția financiară, organizare, personal
Director executiv,
Bărbatu Andrada

Serviciul juridic, contencios și evidență acte procedurale
Șef serviciu,
Cociu Corina

Serviciul beneficii sociale
Șef serviciu,
Leu Aurelia

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
SINDICAT SANITAS CONSTANȚA
PREȘEDINTE,
RĂDULESCU CRISTINA

Președinte filială Sanitas
Cabinete medicină școlară
Dobrinaș Gabriela

Președinte filială Sanitas
Căminul pentru persoane vârstnice
Dobrică Daniela

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ DIN ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI PRO.ASIST
SINDICATUL ASISTENȚEI SOCIALE ȘI PROTECȚIA CIOULULUI CONSTANȚA
PRIM-VICEPREȘEDINTE,
GHEORDĂNESCU GHEORGHE

Anexa nr. 1
la contractul colectiv de muncă la nivelul
Direcției generale de asistență socială Constanța
pe anii 2026-2028

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel

Capitolul I
Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul instituției
Articolul 1
(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații.
(2) Pentru funcționarii publici se va încheia un acord colectiv separat, având în vedere principiile prevăzute în prezentul contract.
Articolul 2
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, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
Articolul 3
În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă, DGAS Constanța va modifica regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale prezentului contract.

Capitolul II
Procedura de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială Constanța
Articolul 4
În baza prevederilor art. 102 alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției se face conform prevederilor prezentei proceduri.
Articolul 5
La negocierea și încheierea contractului colectiv la nivelul DGAS Constanța părțile sunt următoarele:
1.Direcția generală de asistență socială Constanța cu sediul în Str. Unirii nr. 104, Constanța, în calitate de angajator, reprezentată prin Director General, doamna Poptile Monica;
2. Sindicatul Sanitas Constanța cu sediul în bd. Tomis nr. 145, reprezentat până la data decesului prin domnul Manea Nicolae, președinte Sindicat Sanitas Constanța și începând cu ședința nr. 8 din data de 03.03.2026, prin doamna Cristina Rădulescu, președinte interimar Sindicat Sanitas Constanța;
3. Sindicatul Asistenței Sociale și Protecția Copilului cu sediul în Str. George Enescu nr. 18, reprezentat prin domnul Gheordănescu Gheorghe - Prim Vicepreședinte Sindicat Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța
Articolul 6
În cadrul negocierilor la nivel de instituție prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel DGAS Constanța au caracter minimal în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.
Articolul 7
(1) DGAS Constanța va transmite sindicatelor 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 DGAS Constanța nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, oricare dintre sindicatele reprezentative pot iniția negocierile colective, DGAS Constanța 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, DGAS Constanța are obligația să convoace părțile în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.
Articolul 8
(1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care DGAS Constanța le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.
(2) Informațiile pe care DGAS Constanța 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 instituției 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 a unei părți a acesteia;
e) măsuri propuse de DGAS Constanța 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; Acesta 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) Contractul colectiv de muncă poate să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.
Articolul 9
(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către reprezentantul legal al DGAS Constanța și de către persoanele mandatate de sindicatele reprezentative semnatare ale prezentului contract.
(2) Negocierile în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul DGAS Constanța vor avea ca bază de pornire prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de negociere colectivă Asistență Socială, acestea având caracter minimal și obligatoriu.
Articolul 10
(1) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131 - 139 din Legea nr. 367/2022.

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

Articolul 11

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

(2) Iniţiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă şi depunerii spre înregistrare la ITM în condiţiile alin. (1) poate aparţine oricărei părţi.

(3) Contractele colective de muncă elaborate şi transmise spre înregistrare în condiţiile alin. 1-2 vor fi însoţite de cel puţin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei şedinţe de negociere.

(4) Contractul colectiv de muncă elaborat în baza prevederilor alin. (1) preia în mod automat prevederi din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de negociere colectivă Asistenţă Socială în secţiunile/articolele/alineatele asupra cărora părţile nu s-au înţeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

Anexa nr. 2
la contractul colectiv de muncă la nivelul
Direcţiei generale de asistenţă socială Constanţa
pe anii 2026-2028

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate

Articolul 1

Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este compusă din **4** reprezentanţi ai DGAS Constanța și 4 reprezentanți ai organizaţiilor sindicale semnatare.

A. Membrii comisiei desemnaţi de DGAS Constanța sunt:

Poptile Monica - director general – Direcția generală de asistență socială Constanța

Bărbatu Andrada - director executiv – Direcția financiară, organzare, personal

Cociu Corina – şef serviciu, Serviciul juridic, contencios şi evidență acte procedurale

Leu Aurelia – şef serviciu, Serviciul beneficii sociale

B. Membrii comisiei desemnaţi de sindicatele semnatare al prezentului contract colectiv de muncă sunt:

- Rădulescu Cristina – preşedinte Sindicat SANITAS Constanța
- Dobrică Daniela – preşedinte filială Sanitas
- Dobrinaş Gabriela – preşedinte filială Sanitas
- Gheordănescu Gheorghe – Prim Vicepreşedinte al Sindicatului Asistenţei şi Protecţiei Copilului Constanța

Articolul 2
Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenţa a cel puţin 3/4 din numărul total al membrilor.
Articolul **3.**
Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.
Articolul **4.**
Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
Articolul **5.**
Secretariatul comisiei va fi asigurat de conducerea DGAS Constanţa.
Articolul **6.**
Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţii, la solicitarea uneia dintre părţi.
Articolul **7.**
Membrii nominalizaţi la pct. 1 sunt titulari. Ei pot fi înlocuiţi cu delegaţie scrisă, în cazuri justificate.

Anexa nr. 3
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcţiei generale de asistenţă socială Constanţa pe anii 2026-2028

Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1
Contractele individuale de muncă încheiate între DGAS Constanţa şi salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.
Articolul 2
Prin negociere între părţi, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.
Articolul 3
Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. ..... din data de .....
A.Părţile contractului
Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... cu nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,
şi
salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ..... str. ..... nr. ...., sectorul/judeţul ....., e-mail

....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:

B.Obiectul contractului: .....

C.Durata contractului:

a)nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b)determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... şi până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi 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)condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .

E.Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la ..... (domiciliu/secţie/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 desfăşura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienţilor/arie geografică ....., grup de unităţi etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a)prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);

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

F.Felul muncii

Funcţia/Ocupaţia ....., conform Clasificării ocupaţiilor din România.

G.Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi şi/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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c)Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor 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)indemnizaţii .....;

c)prestaţii suplimentare în bani .....;

d)modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

e)alte adaosuri ..... .

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii 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 şi 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 şi 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 şi completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plăteşte 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 şi 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 şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

d)salariatul este de acord cu reţinerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat şi virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e)alte clauze.

K.Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L.Riscurile specifice postului

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

M.Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: ..... .

N.Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi 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 condiţii: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P.Condiţiile de muncă

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

Q.Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a)echipament individual de protecţie .....;

b)echipament individual de lucru .....;

c)materiale igienico-sanitare .....;

d)alimentaţie de protecţie .....;

e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .

R.Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c)dreptul la concediu de odihnă anual;

d)dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e)dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f)dreptul la formare profesională;

g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e)obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

f)obligaţia 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 şi completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a)să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;

b)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

d)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

e)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;

g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.

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

a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;

b)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi 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 şi din lege;
d)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
e)să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
f)să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;
g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;
h)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
S.Dispoziţii finale
1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) ..... .
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi 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 adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor 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 soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi 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 .....

Programul de lucru al structurilor din cadrul Direcţiei Generale de Asistenţă Socială Constanța

DIRECTOR GENERAL

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

DIRECTOR GENERAL ADJUNCT

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

COMPARTIMENT AUDIT

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL JURIDIC, CONTENCIOS SI EVIDENȚĂ ACTE PROCEDURALE

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL PROGRAME SI PROIECTE, INFORMATIZARE SI ACHIZITII PUBLICE

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

CĂMIN PENTRU PERSOANE VÂRSTNICE

DIRECTOR - LUNI- VINERI 08:00 – 16:00;

CABINET MEDICAL

AS. MED. + INFIRMIERE - TURE 12/24, 12/48; 07:00 – 19:00; 19:00 – 07:00

AS. BALNEOFIZIOKINETOTERAPIE ȘI RECUPERARE LUNI – VINERI 07:00 – 15:00

COORDONATOR PERSONAL DE SPECIALITATE - LUNI- VINERI 08:00 – 16:00;

COMPARTIMENT IGIENĂ

ŞEF FORMAŢIE: LUNI – VINERI 07:00 – 15:00
ÎNGRIJITOARE: LUNI - VINERI DOUĂ TURE 07:00 – 15:00 ŞI 11:00 – 19:00
SAMBĂTĂ ŞI DUMINICĂ - 8:00- 12:00 PRIN ROTATIE (COMPENSAT CU TIMP LIBER)

COMPARTIMENT ASISTENTĂ SOCIALĂ

PSIHOLOG, ASISTENT SOCIAL - LUNI- VINERI 08:00 – 16:00;

SERVICIUL ADMINISTRATIV GOSPODĂRESC

ŞEF FORMAŢIE - LUNI- VINERI 08:00 - 16:00
REFERENT IA - LUNI- VINERI 08:00 - 16:00;
MAGAZINER - LUNI- VINERI 08:00 - 16:00;
MUNCITOR CALIFICAT (FRIZER, LENJEREASĂ) - LUNI- VINERI 08:00 - 16:00;
PAZNICI - TURE 12/24; 12/48 (COMPENSAT CU TIMP LIBER); 07:00 – 19:00;
19:00 – 07:00;
SPĂLĂTORIE - LUNI- VINERI 07:00 - 15:00;

COMPARTIMENT BUCĂTĂRIE

ŞEF FORMATIE - LUNI- VINERI 07:00 - 15:00;
MAGAZINER - LUNI- VIINERI 07:00 - 15:00;
MUNCITORI BUCĂTARIE (CALIFICAŢI ŞI NECALIFICAŢI) TURE DUPĂ CUM URMEAZĂ:
I TURĂ : LUNI, MIERCURI, SÂMBĂTĂ - 12 H; 07:00 – 19:00;
DUMINICĂ - 8 H; 07:00 – 15:00;
MARŢI, JOI - 12 H; 07:00 – 19:00;
VINERI 11,30 H; 07:00 – 18:30;
II TURĂ : MARŢI, JOI - 12 H; 07:00 – 19:00;
VINERI 11,30 H; 07:00 – 18:30;
LUNI, MIERCURI, SÂMBĂTĂ - 12 H; 07:00 – 19:00;
DUMINICĂ - 8 H; 07:00 – 15:00;

DIRECTIA FINANCIARĂ ORGANIZARE PERSONAL

DIRECTOR EXECUTIV

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL RESURSE UMANE SI ORGANIZARE PERSONAL

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL FINANCIAR, MANAGEMENTUL DOCUMENTELOR ŞI RELAŢII CU PUBLICUL

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL CONTABILITATE SALARIZARE

LUNI - JOI 08:00 - 16:30

VINERI 08:00 - 14:00

DIRECTIA MEDICO-SOCIALĂ

DIRECTOR
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL MEDICINĂ SCOLARĂ
A. CREȘE CU PERSONALITATE JURIDICĂ/CREȘE ARONDATE SAU GRUPE DE NIVEL ANTEPREȘCOLAR ÎN CADRUL UNEI UNITĂȚI DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR
- ASISTENT MEDICAL 2 TURE LUNI - VINERI :
06:00 - 14:00
10:00 - 18:00

B. GRĂDINIȚE CU PROGRAM PRELUNGIT
- ASISTENT MEDICAL 2 TURE LUNI - VINERI :
06:00 - 14:00
10:00 - 18:00

C. ȘCOLI, UNIVERSITĂȚI
- ASISTENTI MEDICALI 2 TURE LUNI - VINERI 07:30 - 15:30
12:00 - 20:00

- MEDICI 2 TURE LUNI - VINERI 08:00 - 15:00
12:00 - 19:00

COMPARTIMENTUL ASISTENTĂ MEDICALĂ COMUNITARĂ
LUNI - VINERI 08:00 - 16:00

CENTRUL PENTRU PERSOANE FĂRĂ ADĂPOST SFÂNTA FILOFTEIA
ÎN TURE CONFORM GRAFICULUI LUNAR
MUNCITOR NECALIFICAT LUNI – DUMINICĂ 20:00 – 07:00
ÎNGRIJITOARE LUNI – DUMINICĂ 20:00 – 07:00

CENTRUL DE ZI PENTRU INTEGRARE/ REINTEGRARE SOCIALĂ
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

COMPARTIMENTUL DE PREVENȚIE, DERULARE ȘI COORDONARE PROGRAME DE SĂNĂTATE
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

DIRECTIA PROTECTIE SOCIALĂ

DIRECTOR EXECUTIV
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL BENEFICII SOCIALE
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

ASISTENTI PERSONALI
LUNI - VINERI 08:00 - 16:00

SERVICIUL PROTECTIA ŞI PROMOVAREA DREPTURILOR COPILULUI
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

SERVICIUL AUTORITATE TUTELARĂ
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

CENTRUL DE GĂZDUIRE SFÂNTA SOFIA
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

CANTINA DE AJUTOR SOCIAL CONSTANTA
LUNI - VINERI 06:30 - 14:30

SERVICIUL MANAGEMENT DE CAZ ŞI PROTECTIE PERSOANE VÂRSTNICE
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

PAVILIOANE ŞI CLUBURI PENTRU PERSOANE VÂRSTNICE
LUNI - JOI 09:00 - 17:00
VINERI 09:00 - 17:00

SERVICIUL SPRIJIN COMUNITAR SI EVENIMENTE SOCIALE
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

COMPARTIMENT PENTRU ÎNGRIJIREA LA DOMICILIU A PERSOANELOR VÂRSTNICE
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

COMPARTIMENT PRIMIRE SI DISTRIBUIRE DONATII
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

CENTRUL DE ZI DE ASISTENȚĂ ȘI RECUPERARE „SFÂNTUL EFREM CEL NOU"
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

CENTRUL DE ZI DE ASISTENȚĂ ȘI RECUPERARE „SFÂNTUL DIONISIE CEL MIC"
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

CENTRUL DE ZI DE ASISTENȚĂ ȘI RECUPERARE „SFÂNTUL SPIRIDON"
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

CENTRUL DE ZI DE ASISTENȚĂ ȘI RECUPERARE „SFÂNTUL NICOLAE"
LUNI - JOI 08:00 - 16:30
VINERI 08:00 - 14:00

DIRECTIA LOCUINTE SOCIALE

DIRECTOR EXECUTIV

LUNI-JOI 08:00 – 16:30

VINERI 08:00 – 14:00

SERVICIUL ADMINISTRARE IMOBILE

LUNI-JOI 08:00 – 16:30

VINERI 08:00 – 14:00

SERVICIUL TEHNIC

LUNI-JOI 08:00 – 16:30

VINERI 08:00 – 14:00

COMPARTIMENT SECURITATE, SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ ȘI SITUAȚII DE URGENȚĂ

LUNI-JOI 08:00 – 16:30

VINERI 08:00 – 14:00

Anexa nr. 5
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției generale de asistență socială Constanța pe anii 2026-2028

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile 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 unitatile de asistentă socială.

Anexa nr. 6
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției generale de asistență socială Constanța pe anii 2026-2028

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

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 exista astfel de condiţii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 4-10 zile lucrătoare.
Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu dizabilităţi şi tinerii în vârsta de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 4 zile lucrătoare.
Acordarea zilelor suplimentare la concediul de odihnă se face în funcţie de condiţiile de munca (grele, periculoase, vatamatoare etc) evidenţiate in anexa 9 din HG nr. 153/2018.
Capitolul 1
Se acordă minim 4 zile de concediu de odihnă supliimentar 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 şi protecţie cel puţin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat.
3. - angajatii din caminele pentru persoane varstnice
4. - personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale fără cazare, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-4.

5. - personalul 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. - personalul care își desfășoară activitatea în servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice.
7. - personalul 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. - personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative;
9. - personalul 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, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2000;
10. - personalul 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. - personalul 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. - personalul 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. – personalul contractual din cabinetele școlare.
14. – asistentul personal al persoanei cu handicap grav.

Capitolul 2

Se acordă minim 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentruurmătoarele 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/centrele 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. personalul din unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulţi şi copii) cu handicap psihic sau mintal;

2. personalul din unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate exclusiv persoanelor infectate cu HIV/bolnave de SIDA, TBC;

3. personalul din modulele de reabilitare comportamentală şi unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică.

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

NOTĂ:
Salariaţii care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă şi care dau dreptul la mai multe condiţii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, şi anume pe cel mai mare.

Anexa nr. 7
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcţiei generale de asistenţă socială Constanţa pe anii 2026-2028

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate asistenţă socială sunt prevăzute în Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare.

2. Coeficienţii prevăzuţi în anexele din legea salarizării pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2) şi în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (4) şi alin. (7) din Legea nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare sunt următoarele:

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

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.

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

Sporurile acordate personalului din cadrul Direcției Generale de Asistență

I. Pentru personalul Cantinei de ajutor social Constanța care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se acordă un spor de 10% din salariul de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, conform Anexei 9, punctul IV, lit. B din Regulamentul-cadru. Beneficiază următoarele categorii de personal:
șef centru
asistent social

II. Pentru personalul Căminului pentru persoane vârstnice care își desfășoară activitatea în condiții deosebite se acordă un spor de stres sau risc de 15% din salariu de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, conform Anexei nr. 9 punctul V lit. D din Regulamentul-cadru. Beneficiază următoarele categorii de personal:
asistent social
psiholog
coordonator personal de specialitate
asistent medical / asistent balneofiziokinetoterapie și recuperare
infirmieră
îngrijitoare
spălătoreasă

III. Pentru personalul Serviciului management de caz și protecție persoane vârstnice care își desfășoară activitatea în condiții deosebite se acordă un spor de stres sau risc de 15% din salariu de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, conform Anexei nr. 9 punctul V lit. D din Regulamentul-cadru. Beneficiază următoarele categorii de personal:
sef centru
asistent social

IV. Pentru asistenții sociali care își desfășoară activitatea în cadrul Serviciului beneficii sociale care își desfășoară activitatea în conditii deosebite se acordă un spor de stres sau risc de 15% din salariu de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, conform Anexei nr. 9 punctul V lit. C din Regulamentul-cadru.

V. Pentru personalul medico-sanitar din cadrul Serviciului medicină școlară și Compartimentul asistență medicală comunitară care își desfășoară activitatea în condiții deosebite se acordă un spor de stres sau risc de 15% din salariu de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, conform Anexei nr. 8, lit. A, punctul 3 din Regulamentul-cadru.
medic primar
medic specialist
medic
medic dentist primar
medic dentist specialist
medic dentist
asistent medical
soră medicală

VI. Pentru asistenții medicali și mediatorii sanitari (instructori de educație) din cadrul Compartimentului asistență medicală comunitară care își desfășoară

activitatea în condiții deosebite se acordă un spor de stres sau risc de 7% din salariul de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, potrivit Anexei 8, lit. C, punctul 2 din Regulamentul - cadru.

VII. Pentru personalul de specialitate din cadrul Centrului pentru persoane fără adăpost „Sfânta Filofteia", Centrului de zi pentru integrare / reintegrare socială, Centrului de găzduire „Sfânta Sofia", Centrului de zi de asistență și recuperare Sfântul Efrem cel Nou, Centrului de zi de asistență și recuperare Sfântul Dionisie cel Mic, Centrului de zi de asistență și recuperare Sfântul Spiridon, Centrului de zi de asistență și recuperare Sfântul Nicolae care își desfășoară activitatea în condiții deosebite se acordă un spor de stres sau risc de 15% din salariu de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, conform Anexei nr. 9 punctul V lit. C din Regulamentul-cadru.

VIII. Pentru personalul din cadrul Compartimentului pentru îngrijirea la domiciliu a persoanelor vârstnice care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se acordă un spor de 15% din salariul de bază proporțional cu timpul efectiv lucrat, potrivit Anexei 9, pct. IV, lit. A, punctul 2 din Regulamentul - cadru.

Condiții de acordare a sporurilor de muncă:

Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază din luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulamentul-cadru.

Sporurile prevăzute în regulamentul-cadru se acordă cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli, cu avizul sindicatelor reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Direcția generală de asistență socială Constanța va solicita Direcției Județene de Sănătate Publică eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă. Până la eliberarea acestora rămân în vigoare buletinele existente.

Încadrarea locului de muncă în una dintre categoriile prevăzute în regulamentul-cadru, respectiv periculoase, vătămătoare, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase și vătămătoare, condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, unități sanitare cu specific deosebit, sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile, se face având în vedere următorii factori:

- natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
- intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
- existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la uzura prematură a organismului.

Anexa nr. 8
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției generale de asistență socială Constanța pe anii 2026-2028

1. Echipament de protecţie şi echipament de lucru:

FUNCŢIA/POSTUL	ECHIPAMENT ŞI MATERIALE DE PROTECŢIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
Medic Asistent medical/soră medicală Asistent BFT	❑ halat sau bluză şi pantalon,alb sau de culoare deschisă (fustă) (2 buc. /an/pers.) ❑ mănuşi de unică folosinţă chirurgicale ❑ mască de protecţie ❑ SABOTI DE LUCRU 1 PER/AN	❑ compleu (bluza si pantalon) (1 buc./an/persoană)
Asistent social, psiholog, masor, instructor ergoterapie, infirmieră, îngrijitoare, îngrijitor	❑ mănuşi de unică folosinţă chirurgicale ❑ mască de protecţie ❑ mănuşi menaj protecţie ❑ SABOTI DE LUCRU 1 PER/AN	❑ compleu (bluza si pantalon/ bluză şi fustă) ❑ (2 buc. /an/persoană)
Muncitor calificat/necalificat la spălătorie	❑ halat sau salopetă (2 buc. /an/persoană) ❑ cizme cauciucate (1 buc. /an/persoană) ❑ şorţuri impermeabile (2 buc. /an/persoană) ❑ SABOTI DE LUCRU 1 PER/AN ❑ mănuşi protecţie	❑ basmale/bonete (2 buc. /an/persoană)
Muncitor lenjerie	❑ halat sau bluză şi pantalon (fustă) (2 buc. /an/pers.)	
Muncitor calificat/necalificat la bucătărie	❑ halat sau compleu (bluza cu pantalon/fusta)/salopeta (3 buc. /an/persoană) ❑ încălţăminte protecţie (1 buc. /an/persoană) ❑ şorţuri protecţie (2buc. /an/persoană) ❑ mănuşi menaj protecţie ❑ mănuşi protecţie termică ❑ SABOTI DE LUCRU 1 PER/AN	❑ basmale/bonete (3 buc. /an/persoană)

FUNCŢIA/POSTUL	ECHIPAMENT ŞI MATERIALE DE PROTECŢIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
Inspector (gestionar)	❑ halat sau compleu (bluza cu pantalon/fusta) (2 buc. /an/persoană) ❑ mănuşi protecţie	
Muncitor întreţinere	❑ şubă (1 buc. /2 ani/persoană) ❑ impermeabil (haina ploaie) (1 buc. /an/persoană) ❑ cizme din pâslă (1 buc. /an/persoană) ❑ cizme cauciucate (1 buc. /an/persoană)	❑ costum specific (1 buc. /an/persoană) ❑ salopetă - pt. muncitor calificat (2 buc. /an/persoană)
Muncitor calificat (zidar, electrician, tâmplar)	❑ mănuşi protecţie ❑ cască protecţie (1 buc. /an/persoană) ❑ încălţăminte electroizolantă - pentru electrician (1 buc. /an/persoană)	❑ halat (2 buc. /an/persoană) ❑ salopetă (2 buc. /an/persoană)
Soferi	❑ veste reflectorizante	❑ -
Alte funcţii	conform normelor de protecţie a muncii specifice activităţii desfăşurate	

În fiecare locaţie se va asigura o trusă de prim ajutor.
Părţile pot conveni de comun acord să modifice structura echipamentului de lucru şi/sau a celui de protecţie, precum şi 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 protecţie specifice condiţiilor meteorologice.
Echipamentul de protecţie va fi acordat şi utilizat conform normelor de protecţia muncii.
Echipamentul de lucru se acordă la cererea salariatului, până la limita prevăzută în prezenţa anexă, în termen de ce mult 30 de zile calendaristice. Salariatul este obligat să folosească echipamentul de lucru solicitat şi acordat în timpul desfăşurării programului normal de lucru.

2. Materiale igienico-sanitare:

- alcool sanitar pentru uzanţă proprie 250 ml. /lună/persoană (pentru personalul de educaţie şi/sau îngrijire a copilului său a adultului, precum şi pentru personalul de specialitate din cadrul instituţiei care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situaţie de risc);
- săpun 75 g/lună/persoană
- hârtie igienică 2 buc. /lună/persoană

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

Anexa nr. 9
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcţiei generale de asistenţă socială Constanţa pe anii 2026-2028

Procedura privind asigurarea egalităţii de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării şi a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

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

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

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

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

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în

care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.
(5) Hărţuirea 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 demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi 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 aparţinând unei astfel de categorii de persoane.
(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi 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, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.
(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor 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 salariaţii, reprezentanţii sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie 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 instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală
Articolul 2
Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă în conformitate cu cu prevederile Convenţiei OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenţei şi hărţuirii în lumea muncii.

Articolul 3

a) DGAS Constanța 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) DGAS Constanța va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

Articolul 4

DGAS Constanța împreună cu reprezentanții sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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.

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 9

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

Articolul 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.

Articolul 11

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

Articolul 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.

Articolul 13

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

Articolul 14
Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

Secţiunea II
Hărţuirea morală
Articolul 15
(1) Constituie hărţuire 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 şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii 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) acţiuni sau gesturi.
(2) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.
Articolul 16
(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.
(2) Niciun angajat nu va fi sancţionat, 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 hărţuirii morale la locul de muncă.
Articolul 17
(1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.
(2) DGAS Constanţa are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
Articolul 18
(1) Este interzisă stabilirea de către **DGAS Constanţa**, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
(2) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.
Articolul 19
(1) Pentru prevenirea hărţuirii morale determinată de stres şi epuizare fizică **DGAS Constanţa** evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate 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 prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetului de Sărătate și Securitatea în Muncă de la nivelul **DGAS Constanța**, care are obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secțiunea III

Prevenirea discriminării

Articolul 20

Sindicatele 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.

Articolul 21

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

Articolul 22

Opinia reprezentanților sindicali din unitate, 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 202/2002.

Articolul 23

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către **DGAS Constanța** sau împotriva ei, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Articolul 24

Organizația sindicală are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Anexa nr. 10
la contractul colectiv de muncă la nivelul
Direcției generale de asistență socială Constanța
pe anii 2026-2028

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.
(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, **DGAS Constanța** va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

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

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

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

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi 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 prealabilă comunică concluziile celor audiaţi.

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

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

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

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul **DGAS Constanţa** să dispună sancţionarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. DGAS Constanţa dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

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

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

Articolul 3

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

Anexa nr. 11
la contractul colectiv de muncă la nivelul
Direcţiei generale de asistenţă socială Constanţa
pe anii 2026-2028

Procedura privind protecţia salariaţilor din Asistenţă socială împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:
Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din Asistenţă socială realizate de beneficiari, aparţinători sau alte persoane;
Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi din cauza măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă;
Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unităţile;
S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unităţile din România.
Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi:
Articolul 1
Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaţilor din Asistenţă socială sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.
Articolul 2
(1) Salariaţii beneficiază de sprijinul unităţii în cercetările şi procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.
(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.
(3) DGAS Constanţa răspunde patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.
Articolul 3
Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul **DGAS Constanţa** au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.
Articolul 4
Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.
Articolul 5
(1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere. În acest sens, la nivelul fiecărei unităţi va exista un „registru de agresiuni" în care se vor înregistra data, ora, agresorul şi salariatul agresat.

(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unităţile de asistenţă socială este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.
(3) În toate unităţile de asistenţă socială este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice, cu excepţia beneficiarilor.
Articolul 6
Ministerul Muncii va efectua demersurile necesare pentru încheierea de protocoale cu Ministerul Afacerilor Interne pentru a asigura intervenţia lucrătorilor din Poliţie şi Jandarmerie şi Poliţie Locală pentru protecţia lucrătorilor din asistenţă socială în cazul agresiunilor fizice.

Anexa nr. 12
la contractul colectiv de muncă la nivelul Direcţiei generale de asistenţă socială Constanţa pe anii 2026-2028

Armonizarea vieţii profesionale cu viaţa personală

Art. 1 Absenţele motivate recuperate
(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a 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 şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).
Art. 2 Orele suplimentare efectuate şi neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător:
(1) În toate situaţiile în care există ore suplimentare efectuate şi neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menţine.
(2) Existenţa orelor suplimentare precizate la alin. (1) se evidenţiază într-un document special.
Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat
(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.
(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate şi de a efectua aceste zile la cerere, potrivit prevederilor legale.
Art. 4 Concediul de îngrijitor
(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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 salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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 şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.
(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.
(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.
(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(7) În sensul alin. (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Concediul paternal

Art. 5

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.
(2) Prin termenul lucrător se înţelege persoana care desfăşoară 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 condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) **DGAS Constanţa** are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată 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 naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului.
(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 7

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condiţiile 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 obţinut.

Art. 8

(1) DGAS Constanţa are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis **DGAS Constanţa** 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 **DGAS Constanţa**, în condiţiile 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 menţin pe toată durata concediului şi se aplică şi 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 şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

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

Acordarea tichetelor de creşă

Art. 10

(1) Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

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

(3) Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

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

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

(3) Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi

indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 12

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

a) numele şi adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;

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

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

Art. 13 Flexibilizarea programului de lucru

(1) **DGAS Constanţa** poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul 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 iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, 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 împărţită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi 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 protecţia salariaţilor, cu condiţia respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază şi programului normal de lucru.

Art. 16

Salariaţii care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeaşi unitate sau cu unităţi diferite îşi pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeaşi perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opţiune în acest sens.

Art. 17

Personalul din conducerea unităţilor trebuie să ţină cont de situaţiile neprevăzute din viaţa de familie a angajaţilor şi de caracterul de urgenţă al acestor situaţii, pentru a stabili proceduri interne în aşa fel încât aprobarea învoirilor şi a schimburilor de ture să se soluţioneze simplu şi prompt. Exemple de situaţii familiale neprevăzute: îmbolnăviri şi decese în familie, defecţiuni la instalaţii 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. 18

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

Art. 19.

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