

Nr. 18 / 30.06.2026

În temeiul prevederilor art. 97-105 din Legea dialogului social nr. 367/2022 și a art. 229 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între:

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1, reprezentată legal prin director general Dănuț-George-Mădălin STANCIU în calitate de ANGAJATOR

și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

SINDICATUL ROUA, reprezentat legal prin domnul GAVRILĂ Constantin, în calitate de președinte, prin mandatar Federația PUBLISIND

SINDICATUL ANGAJAȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE SECTOR 1, reprezentat legal prin Ștefan Tiberiu Novac,

care în urma negocierilor desfășurate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, convin semnarea

CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1,

după cum urmează:

CAPITOLUL I

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, dezvoltarea profesională, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor, precum și desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, inclusiv prin stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătate și securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționare profesională.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte asupra tuturor salariaților instituției, indiferent de data și durata angajării, de vârstă, sex, convingeri politice și religioase sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

În cuprinsul prezentului contract colectiv de muncă, termenii utilizați se vor înțelege astfel: **DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1 - în continuare DGASPC Sector 1 sau unitate;**

Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referirea la **SINDICATUL „ROUA”** și **SINDICATUL ANGAJAȚILOR DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ SECTOR 1** se va face prin sintagma „sindicatul semnatar al prezentului CCM”;

Contract colectiv de muncă - în continuare CCM;

Salariați - se înțelege salariații încadrați în funcții de tip contractual;

Inspectoratul Teritorial de Muncă București - ITM București

**CAPITOLUL II
DISPOZIȚII GENERALE**

ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui CCM, la nivelul DGASPC Sector 1, valabil 24 luni de la data înregistrării la ITM București, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La redactarea și încheierea prezentului CCM s-a avut în vedere legislația în vigoare aplicabilă materiei și domeniilor de reglementare.
- (3) Prezentul CCM reprezintă izvor de drept.
- (4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și în concordanță cu convențiile internaționale ratificate de statul român în condițiile legii.

ART. 2

- (1) Prevederile prezentului CCM se aplică și produc efecte în cadrul DGASPC Sector 1, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de funcționare și de caracterul activității.

ART. 3

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

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

ART. 4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului CCM la nivelul DGASPC Sector 1 va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor care se comunică în scris celorlalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.
- (3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.
- (4) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri ale contractelor individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

ART. 5

Modificările aduse CCM se fac prin acte adiționale și produc aceleași efecte precum contractul, de la data înregistrării lor la ITM București.

ART. 6

Suspendarea și/sau încetarea CCM au loc în condițiile legii.

ART. 7

(1) Aplicarea prevederilor CCM se face potrivit dispozițiilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului CCM se realizează prin consens.

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

ART. 8

Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCM.

ART. 9

(1) Angajatorul se obligă să asigure afișarea prezentului CCM și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

(2) Părțile semnatare ale prezentului CCM asigură și respectă neîngrădit, dreptul angajaților de a accesa și consulta prezentul CCM, ori de câte ori acesta este solicitat.

ART. 10

(1) Angajatorul și sindicatele semnatare ale prezentului CCM sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

ART. 11

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

(2) După constatarea în cadrul comisiei paritare, angajatorul se poate adresa instanței judecătorești competente.

ART. 12

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

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

(3) Angajații pot sesiza oricare dintre părțile semnatare ale prezentului CCM cu privire la încălcarea clauzelor și a altor drepturi ce decurg din acesta.

ART. 13

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

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

ART. 14

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

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022- Legea dialogului social și ale prezentului CCM în cazul în care se inițiază proiecte de acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 15

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani.

(2) Dacă niciuna din părți nu denunță prezentul contract colectiv de muncă cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește tacit, cu o perioadă de un an, cu respectarea legislației în vigoare.

(3) Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 se aplică și în cazuri neprevăzute expres.

(4) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii CCM, potrivit prevederilor legale.

(5) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCM nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale.

(6) Prevederile contractelor individuale de muncă se completează și se modifică, după caz, în acord cu prevederile prezentului CCM și ale legislației în vigoare, cu excepția prevederilor din contractele individuale de muncă mai favorabile angajatului.

**CAPITOLUL III
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Secțiunea I

Încheierea contractului individual de muncă

ART. 16

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, încheiat potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și ale prezentului CCM.

ART. 17

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor CCM încheiat la nivel Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În

acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor poate face parte, în calitate de membru/observator, un reprezentant al sindicatelor, cu respectarea legislației specifice în domeniu.

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator, cu informarea sindicatelor.

(4) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(6) În cazul locurilor de muncă vacante pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de Codul muncii, angajatorul acordă prioritate de ocupare angajaților cu contract individual de muncă în același domeniu cu cel al postului vacantat, conform legislației în vigoare.

ART. 18

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

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

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

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, cu respectarea prevederilor prezentului CCM și a normelor legale în vigoare.

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

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

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

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

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul angajatorului;

- funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, și atribuțiile postului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă, după caz;
- regulamentul intern aplicabil.

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

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

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

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

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

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

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate.

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

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

(19) În contractul individual de muncă vor fi înregistrate toate sporurile acordate potrivit prevederilor legale.

ART. 19

- (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz, și prin transfer, conform legislației în vigoare, cu excepția posturilor pentru care există norme legale speciale (funcții de asistent personal, asistent personal profesionist, asistent maternal profesionist).
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei structuri.
- (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. 20

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, conform codului muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea sindicatelor.
- (6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- (7) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, cu excepția funcțiilor reglementate de legi speciale.

ART. 21

- (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform legislației în vigoare.
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

ART. 22

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul dintre cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea sindicatelor, cu privire la protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 23

- (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2171/2022 pentru

aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, precum și cele menționate la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Secțiunea a II-a
Executarea contractului individual de muncă

ART. 24

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

ART. 25

Salariații nu pot renunța la drepturile și obligațiile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi și obligații este lovită de nulitate.

ART. 26

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la consultarea periodică cu șeful direct asupra programului de lucru, al turelor, al cumulului de ore lucrate și la solicitarea planificărilor, pontajelor și a altor documente de evidență proprii;
- f) la demnitate în muncă;
- g) la securitate și sănătate în muncă;
- h) la acces la formarea profesională în mod nediscriminatoriu, în condițiile de eligibilitate obiectivă aferente tipului sau domeniului de formare, categoriilor profesionale sau de angajați cărora li se adresează, stabilite de organizator/formator;
- i) la informare și consultare;
- j) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- k) la protecție, în caz de concediere;
- l) la negociere colectivă și individuală;
- m) de a participa la acțiuni colective;
- n) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- o) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- p) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- q) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoanei decât cea a șefului direct;
- r) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- s) să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau contravin legii;

t) de a refuza și de a sesiza angajatorul și/sau sindicatele cu privire la situații de hărțuire, tratamente diferențiale ori atribuire de sarcini sau repartizare preferențială de cazuri etc, ca forme de constrângere, intimidare, presiune psihologică, desconsiderare sau favorizare a altui angajat, venite din partea superiorilor ierarhici;

u) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;

v) să solicite asistență organizației sindicale din care face parte în cazul suspiciunii de sancționare ca urmare a exercitării drepturilor sale;

w) să solicite asistență sindicatului din care face parte, în situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

z) dreptul la concediu suplimentar, acordat în condițiile prezentului CCM.

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

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

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta informațiile cu caracter confidențial obținute în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, dacă o consideră nelegală;

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

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

j) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;

k) în cadrul serviciului, să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce îi revin;

l) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru ordinele pe care le dă angajaților din subordine.

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

n) să fie calm, politicos și respectuos, pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;

o) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;

p) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;

q) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;

r) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

s) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice;

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

u) să nu introducă sau să consume la locul de muncă băuturi alcoolice sau substanțe interzise.

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și a regulamentului intern;
- f) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- h) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să atribuie/repartizeze sarcini numai în legătură cu obiectul domeniului de activitate al fiecărui angajat, conform contractului individual de muncă, al prezentului CCM și a fișei de post, pe criterii profesionale și obiective. Acest principiu va fi respectat inclusiv de personalul cu funcție de conducere, la nivelul compartimentelor/serviciilor pe care le au în subordine;
- d) distribuirea cazurilor către personalul de specialitate, din subordine se face numai pe criterii ce țin de competențele profesionale și de atribuțiile postului ocupat de angajat;
- e) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- f) să respecte ciclul firesc de rotație al turelor tuturor angajaților, cu excepția întreruperilor cauzate de concediile de odihnă, concediilor medicale, detașărilor temporare de personal, lucrări de renovare/modernizare, cursuri de formare și alte aspecte bine motivate;
- g) să pună la dispoziția tuturor angajaților, în timp util, planificarea lunară în variantă finalizată pentru luna care urmează, cuprinzând întreg efectivul de personal din serviciul respectiv și numărul orelor cumulate, vizată și datată de conducerea acestuia. În cazul subunităților sunt distribuite copii ale acestora pe fiecare locație;
- h) angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatelor consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul;
- i) să asigure și să pună la dispoziția salariaților resursele necesare desfășurării activităților de muncă, conform prevederilor legale în vigoare;
- j) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- k) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității, în condițiile legii;
- l) să se consulte cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

- m) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- n) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- o) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- p) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- q) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- s) să se consulte cu sindicatele în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

**Secțiunea a III-a
Modificarea contractului individual de muncă**

ART. 27

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul CCM și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - durata contractului;
 - locul muncii;
 - felul muncii;
 - condițiile de muncă;
 - salariul;
 - timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (4) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.
- (5) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate, astfel:
 - angajatorul are obligația de a consulta salariatul în legătură cu intenția de detașare în altă unitate și/sau în cadrul aceleiași unități, dacă există mai multe centre/departamente cuprinse în structură, după caz;
 - în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul muncii;
 - pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului;
 - pentru perioada delegării, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;
 - pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului, conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii.

(6) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul asistenței sociale, redistribuirea salariaților se face prin consultare cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

**Secțiunea a IV-a
Suspendarea contractului individual de muncă**

ART. 28

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 29

La suspendarea contractului individual de muncă, salariatul își păstrează locul de muncă, iar pe locul astfel temporar vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract individual de muncă pe perioadă determinată.

ART. 30

- (1) În situația suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia, se vor informa sindicatele cu privire la măsura luată.
- (2) În cazul în care salariatul se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de disciplină.
- (3) Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei de disciplină se realizează cu consultarea sindicatelor și intră în vigoare după avizarea de către părțile semnatare ale prezentului CCM.
- (4) La solicitarea salariatului, membru de sindicat, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un delegat/reprezentant al sindicatului, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării disciplinare.

ART. 31

- (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
 - a) concediu de maternitate;
 - b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
 - c) carantină, așa cum este definită de legislație;
 - d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, potrivit dispozițiilor legale;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forță majoră, așa cum este definită de legislație;
 - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) 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 informarea sindicatelor.

ART. 32

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare;
- h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

ART. 33

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c¹) 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 cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, 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) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului,

până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

ART. 34

(1) Pe durata unei întreruperi temporare a activității angajatorului, salariații 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, conform art. 53 alin. (1) din Codul muncii.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității din motive neimputabile salariatului, acesta se va afla la dispoziția angajatorului, care are oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității salariatului respectiv.

ART. 35

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

- până la 90 de zile calendaristice, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situațiile prevăzute la art. 25, alin. (1) și alin. (2) din HG nr. 250/ 1992;
- pentru alte situații, până la 36 luni, prin acordul părților dintre salariat și conducătorul instituției, cu avizul prealabil al șefului ierarhic superior al salariatului.

(2) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 5 zile înainte, în cazul funcțiilor de execuție și cu cel puțin 10 zile înainte în cazul funcțiilor de conducere.

**Secțiunea a V-a
Încetarea contractului individual de muncă**

ART. 36

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 37

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

ART. 38

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

ART. 39

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului înainte de notificarea scrisă a organizațiilor sindicale.

ART. 40

Este interzisă concedierea salariaților:

- pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

ART. 41

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii împotriva salariaților care practică intimidarea membrilor de sindicat, la sesizarea reprezentanților sindicatelor și cu realizarea procedurilor prevăzute de lege.

ART. 42

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

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

ART. 43

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152².

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

ART. 44

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu informarea organizațiilor sindicale în următoarele situații:

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

ART. 45

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

(3) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni pentru abaterile disciplinare săvârșite de salariați vor fi efectuate de o comisie de disciplină, constituită conform regulamentului intern.

ART. 46

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

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

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

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

ART. 47

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

ART. 48

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

ART. 49

- (1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.
- (3) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:
 - a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
 - b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.
- (4) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (3), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:
 - a) numărul total și categoriile de salariați;
 - b) motivele care determină concedierea preconizată;
 - c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
 - e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
 - f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
 - g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.
- (5) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (6) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
- (7) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM va stabili criteriile de concediere.
- (8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data desființării locului de muncă, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze

salariații concediați pe același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (6) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare de la primirea notificării sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 50

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă, în condițiile legii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, a unui număr de cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

ART. 51

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

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

(3) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul să lipsească pentru căutarea altui loc de muncă. Durata de timp în care lipsește nu pot fi mai mare de 4 ore pe zi, separat sau cumulate, angajatului revenindu-i obligația de a informa superiorul ierarhic despre aceasta.

ART. 52

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

- motivele care determină concedierea;
- durata preavizului;
- criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective;
- lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul muncii.

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

ART. 53

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

ART. 54

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

ART. 55

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

ART. 56

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Termenul de preaviz este cel prevăzut în prezentul CCM.
- (4) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- (5) Perioada de preaviz în cazul demisiei este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.
- (6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca în cazul ocupării posturilor vacante.
- (7) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat. vezi art. 81(4) lg 53
- (8) În situația în care, în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (9) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz
- (10) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.
- (11) În cazul în care demisia persoanei salariate se datorează unor raporturi de muncă conflictuale, rele tratamente și/sau discriminatorii, de hărțuire/teroare psihologică și alte aspecte similare, cauzate de superiorii ierarhici ori colegi de muncă, angajatorul și sindicatele se obligă la efectuarea unei anchete interne asupra aspectelor precizate de către angajat. În cazul în care precizările salariatului se dovedesc a fi reale, acestea constituie motiv de sancționare disciplinară a persoanelor care au cauzat demisia angajatului și aplicarea măsurilor legale ce se impun, în funcție de natura și gravitatea faptelor.

ART. 57

- a) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității, în funcție de statul de funcții aprobat și de prevederile bugetare existente la momentul respectiv.
 - b) În situația prevăzută mai sus, angajatorul va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea sindicatelor.
- (1) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare. De asemenea, la data schimbării persoanei juridice, salariul avut în plată în luna anterioară nu va putea fi diminuat.
 - (2) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și sindicatele semnatare ale prezentului CCM vor stabili de comun acord posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

**CAPITOLUL IV
CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII**

ART. 58

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 Codul muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă potrivit art. 183 și următoarele Codul muncii, potrivit Legii nr. 319/2006, Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul compartimentelor sunt desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

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

- măsurile preconizate trebuie să vizeze asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale, a sănătății salariaților;
- măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, prin compartimentul de protecția muncii;
- măsuri de instruire în domeniul protecției muncii;
- măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează în colaborare cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM;
- părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

ART. 59

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

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

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

ART. 60

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

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

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

ART. 61

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 62

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 63

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

ART. 64

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, din fonduri proprii.

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

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 65

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
- (3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

ART. 66

- (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.
- (2) Inspectorul teritorial de muncă poate să impună angajatorului, cu avizul medicului de medicină a muncii, să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 67

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

ART. 68

- (1) Normativele de personal și fișa postului, modelul- cadru (cu cerințele și atribuțiile specifice fiecărui post din structura de personal) se stabilesc în urma consultărilor dintre angajator și sindicatele semnatare ale prezentului CCM, a prevederilor legale și a standardelor de cost.
- (2) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.
- (3) Părțile convin că acordarea unor servicii de asistență socială de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în sistemul național de asistență socială.

ART. 69

Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în mod clar și concret, în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

ART. 70

Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare în anexele la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 71

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

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unor servicii de asistență socială și medicală corespunzătoare.

(3) Pentru personalul din cadrul Complexului Multifuncțional Caraiman care desfășoară activități de laborator, radiologie și activități clinice, programul de lucru poate fi organizat diferențiat, în funcție de necesitățile serviciului și cu consultarea sindicatelor semnatare.

(4) Angajatorul va asigura alimentația de protecție salariaților care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute de legislația privind securitatea și sănătatea în muncă, în baza evaluării riscurilor profesionale.

ART. 72

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

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

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator, cel puțin o dată pe an.

(4) La nivelul unității se pot asigura și alte investigații medicale pentru salariați la recomandarea medicului de medicina muncii.

ART. 73

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclassificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

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

ART. 74

(1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție vor fi stabilite de angajator, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM. Angajatorul va face demersuri și va prevedea sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

ART. 75

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

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

ART. 76

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

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

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

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

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

(5) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

ART. 77

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

ART. 78

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

**CAPITOLUL V
SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

ART. 79

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul CCM, părțile vor putea fi informate în legătură cu fondurile aferente drepturilor salariale înainte de adoptarea bugetului instituției, cu respectarea legislației în vigoare. Angajatorul va face demersurile necesare în vederea prevederii tuturor drepturilor salariale cu respectarea legislației în vigoare, cu încadrarea în prevederile bugetare.

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

(3) Angajatorul va face demersurile necesare în vederea cuprinderii în bugetul de venituri și cheltuieli tuturor drepturilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente pentru acordarea normei de hrană, după caz, în concordanță cu prevederile legale.

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

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la o dată stabilită de ordonatorul principal, conform Legii nr 273/2006 privind finanțele publice locale.

(6) La întocmirea proiectului de buget se va ține seama de propunerile sindicatelor semnatare ale prezentului CCM, cu respectarea prevederilor legale în domeniu.

ART. 80

(1) Angajatorul va face demersurile necesare în vederea prevederii tuturor drepturilor salariale cu respectarea legislației în vigoare, cu încadrarea în prevederile bugetare, astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în cadrul DGASPC Sector 1.

(2) Elementele sistemului salarial cuprind:

a) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul din cadrul DGASPC Sector 1, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în Legea nr. 153/2017 și hotărârile Consiliului Local al Sectorului 1 adoptate în acest sens;

b) salariul lunar cuprinde salariul de bază, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal;

c) sporul reprezintă un element al salariului lunar, acordat ca procent la salariul de bază, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;

d) gradația reprezintă salariul de bază corespunzător funcției, acordat în raport cu vechimea în muncă, în condițiile legii;

e) venitul salarial al personalului cuprinde salariile de bază, gradațiile, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal;

f) indemnizația de concediu, acordată conform prevederilor ART. 150 din Codul muncii.

(3) Definiții ale termenilor în legătură cu elementele sistemului salarial:

a) funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul instituției care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă;

b) treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii;

c) gradul profesional reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii.

ART. 81

(1) Categoriile de sporuri de care pot beneficia salariații:

A) Pentru salariații din familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" sporurile sunt acordate conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", cu modificările și completările ulterioare.

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către angajator, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM, în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit prevederilor legale în vigoare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Sporurile prevăzute mai sus nu pot fi acordate cumulativ aceleiași persoane.

B) Pentru salariații din familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație publică" (funcționari publici și personal contractual) se poate acorda sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu, în cadrul programului normal de lucru.

În vederea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă, pe baza rezultatelor buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, întregului personal al instituției respective sau numai pentru anumite categorii de personal.

Personalul altor instituții (detașat sau delegat), precum și personalul din alte compartimente din aceeași instituție, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă unde sunt stabilite condiții periculoase sau vătămătoare, beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

Cuantumul sporului se stabilește și se acordă conform prevederilor legale, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă.

Locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de ordonatorul principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor din cadrul instituției.

Alte sporuri de care pot beneficia salariații, în condițiile legii:

- indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor;
- majorarea salariului de bază pentru activitatea de control financiar preventiv;
- drepturi salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene;
- spor pentru munca suplimentară;
- spor pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap.
- ordonatorul de credite poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, cu respectarea legislației specifice, astfel:

(a) premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un

volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 alin. (2) din Legea nr. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar;

(b) premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM;

- voucher/indemnizație de vacanță, în condițiile legii.

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

ART. 82

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

ART. 83

Gradația pentru vechime în muncă:

Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

- a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la Legea nr. 153/2017 cu cota procentuală de 7, 5%, rezultând noul salariu de bază;
- b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2, 5%, rezultând noul salariu de bază;
- e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2, 5%, rezultând noul salariu de bază.

(1) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(2) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (1), corespunzător gradației deținute.

ART. 84

(1) Alte drepturi de personal:

Posturile vacante și temporar vacante pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat prin concurs sau examen, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante;

(2) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar.

(3) În perioada prevăzută la alin. (2), persoana beneficiază de salariul de bază aferent funcției de conducere respective.

(4) Plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial.

(5) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea prealabilă a conducătorului instituției.

ART. 85

(1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă 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. 86

(1) Majorarea salariilor se face potrivit legii pentru toate categoriile de salariați, în conformitate cu prevederile legislative în domeniu.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea indexării, cu respectarea prevederilor legale în domeniu.

ART. 87

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

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

ART. 88

Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat, și să le elibereze adevărinite, la cerere.

**CAPITOLUL VI
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

ART. 89

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

ART. 90

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

ART. 91

(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 compartimentului 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. 92

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

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

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

ART. 93

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

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

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

ART. 94

(1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul compartimentelor, implicit în regulamentul intern al instituției, cu informarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.

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

ART. 95

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

ART. 96

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

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

ART. 97

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

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

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

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

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

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

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

ART. 98

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 99

(1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă, cu reprezentanților sindicatelor.

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

(3) Examinarea și reexaminarea normelor de personal și normelor de muncă se fac de către o comisie mixtă paritară angajator-reprezentanți ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, constituită în acest scop.

ART. 100

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;
 - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
- (3) Zilele libere stabilite potrivit alin.(1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
- (4) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART. 101

- (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, cu consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.
- (2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activităților de asistență socială.

ART. 102

- (1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator cu informarea sindicatelor se aprobă de către Colegiul director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.
- (2) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

ART. 103

- (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.
- (3) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezenta.
- (4) Femeile gravide, lehuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

ART. 104

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

ART. 105

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:

- de 21 de zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;
- de 25 zile lucrătoare pentru angajații cu vechime mai mare de 10 ani.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă conform legislației în vigoare.

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

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

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

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat conform legislației în vigoare.

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat de către angajat, în mai multe tranșe, în funcție de preferințe sau necesități personale, dar angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.

(5) Pentru concediul suplimentar, personalul poate solicita acordarea acestuia până la data de 31 ianuarie a anului următor.

(6) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

ART. 106

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

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, la solicitarea persoanei în cauză, angajatorul 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.

ART. 107

Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 alin (1), (2) și (3) din Codul muncii.

ART. 108

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

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

ART. 109

Pe perioada concediului de odihnă, angajații beneficiază de drepturile salariale potrivit legislației în domeniu, inclusiv acordarea sporurilor stabilite la nivelul locului de muncă.

(1) Salariații pot beneficia de vouchere de vacanță, valoarea și acordarea acestora fiind stabilita de reglementările legale în vigoare.

ART. 110

(1) Conform prevederilor art. 152 alin. (1) și (2) din Codul muncii coroborate cu ale art. 24 alin. (1) și (2) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 (r1) salariații au dreptul, la cerere, la zile lucrătoare libere plătite, pentru evenimente deosebite.

(2) În afara concediului de odihnă, angajații DGASPC Sector 1, beneficiază de:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
 - b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil, majorate cu încă 10 zile lucrătoare în situația în care tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură;
 - c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;
 - d) 5 zile lucrătoare la decesul soțului/soției, copiilor, părinților, socrilor, surorilor, fraților, bunicilor;
 - e) 1 zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau în termen de 30 zile de la aceasta;
 - f) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fraților/surorilor;
 - g) donatorii de sânge, conform legii;
 - h) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate;
 - i) 1 zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014;
 - k) 1 zi liberă pentru investigații medicale anuale;
 - l) 1 zi liberă plătită anual pentru investigații și monitorizare medicală pentru salariații diagnosticați cu afecțiuni oncologice sau alte afecțiuni grave, la cerere, pe baza documentelor medicale justificative.
- (3) Angajații DGASPC Sector 1 care nu au beneficiat de ziua liberă acordată cu ocazia zilei de naștere în perioada dintre încetarea CCM și semnarea noului CCM pot solicita acordarea acesteia în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data semnării noului CCM.
- (4) Angajații DGASPC Sector 1 beneficiază de concediu pentru formare profesională în conformitate cu prevederile art. 154 -158 din Codul muncii.
- (5) Angajații DGASPC Sector 1 beneficiază de concediu fără plată în conformitate cu prevederile art. 154 din Codul muncii, de maxim 90 de zile calendaristice într-un an.
- (6) Salariații DGASPC Sector 1 beneficiază, pe lângă durata concediului de odihnă anual prevăzută de lege și de prezentul contract colectiv de muncă, de un concediu suplimentar de 5 zile lucrătoare pe an.
- (7) Zilele de concediu suplimentar se efectuează în anul pentru care sunt acordate.
- (8) În situația în care, din motive obiective justificate, efectuarea acestora nu este posibilă până la sfârșitul anului calendaristic, zilele neefectuate se reportează și se acordă în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la începutul anului următor.
- (9) Pentru activitatea sindicală, persoanele care fac parte din organele de conducere ale sindicatelor pot beneficia de reducerea programului normal de lucru cu până la 40 ore/lună, acordat întreg sau fracționat,
- (10) Pot beneficia la cerere de reducerea timpului normal de lucru (de la 8 la 7 ore):

- medicii

- kinetoterapeuți
- profesor Cultura Fizica Medicala
- persoane cu handicap: Acestea pot beneficia de un program de lucru redus, în funcție de recomandările medicale și de gradul de handicap.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

ART. 111

În cazul în care angajatorul a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului CCM cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) posibilitatea de a le pune la dispoziție alt loc de muncă.

ART. 112

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

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

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

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

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

ART. 113

(1) În cazul în care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 113 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 114

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

ART. 115

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Pentru acordarea ajutorului de deces persoanelor îndreptățite se vor adresa casei teritoriale de pensii de la domiciliu.

ART. 116

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

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatelor, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și ale municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului teritorial de muncă și al sindicatelor.

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

ART. 117

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator. Timpul de deplasare este asimilat timpului de munca

ART. 118

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

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

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

ART. 119

Salariatele care alăptează beneficiază, la cerere, de reducerea duratei normale a programului de muncă cu 2 ore zilnic până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului, cu păstrarea drepturilor salariale.

ART. 120

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

(2) Potrivit prevederilor art. 15 din OUG nr. 96/2003, angajatorul are obligația de a asigura angajatele gravide dispense pentru consultații prenatale de 16 ore /lună.

ART. 121

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

(2) Angajatorul va asigura consultanța juridică pentru personalul angajat atunci când împotriva acestuia se formulează plângeri sau acțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

**CAPITOLUL VIII
FORMAREA PROFESIONALĂ**

ART. 122

(1) Prin „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(6) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, conform prevederilor legale.

ART. 123

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

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

b) obținerea unei calificări profesionale;

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

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

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

- f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.

ART. 124

Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a angajaților, organizată la inițiativa ori în interesul instituției.

ART. 125

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

ART. 126

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

ART. 127

Formarea profesională a salariaților se va realiza prin formele reglementate de legislația specifică astfel:

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

ART. 128

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Participarea la cursuri se va face în conformitate cu procedura internă de formare.

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

(4) Angajatorul va pune la dispoziția salariaților, în timp util, toate informațiile privind cursuri de formare și/sau specializare, workshop-uri, conferințe etc, ce au legătură cu domeniul de activitate al acestora.

(5) Angajatorul va permite accesul neîngrădit al angajaților la cursuri, conferințe, workshop-uri și orice alte activități care au legătură cu domeniul de calificare și/sau în care activează, organizate de către angajator sau alte entități, ori identificate și suportate de către salariat, pentru asigurarea dezvoltării și formării profesionale continue.

(6) Angajatorul nu va condiționa angajării la utilizarea zilelor de odihnă și de concediu de odihnă pentru participarea la activitățile de formare și dezvoltare profesională.

- (7) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor, cu pregătirea și perfecționarea profesională.
- (8) Pe perioada în care salariații urmează un curs de formare profesională, vor beneficia de toate drepturile salariale, în situația în care formarea este în interesul angajatorului.

ART. 129

- (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM și va fi adus la cunoștința salariaților.
- (2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu avizul sindicatelor.
- (3) Angajatorul sprijină toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri europene nerambursabile care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la formare.

ART. 130

- (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul sindicatelor, pot participa la stagii de adaptare profesională.
- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate de asistență socială, salariații care au lucrat în altă unitate cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.
- (3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

**DREPTURILE SINDICATELOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT
COLECTIV DE MUNCĂ**

ART. 131

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

ART. 132

- (1) Reprezentanții sindicatelor participă la ședințele Colegiului director, în calitate de invitați fără drept de vot.
- (2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 133

- (1) Modificarea organigramei, a statului de funcții regulamentului de organizare și funcționare se face cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului CCM.
- (2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția sindicatelor toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

ART. 134

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

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

(3) Angajatorul poate dispune măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatelor.

**CAPITOLUL X
DISPOZIȚII FINALE**

ART. 135

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare, externalizări ale serviciilor etc, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului CCM.

ART. 136

Conducerea DGASPC Sector 1 are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestora de către Consiliul Local al Sectorului 1 al municipiului București, prin hotărâre. Anterior depunerii bugetului spre aprobare, conducerea DGASPC Sector 1 va informa sindicatele semnatare ale prezentului CCM.

ART. 137

Aplicarea prevederilor CCM este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 138

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

ART. 139

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului CCM, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă.

ART. 140

Conducerea instituției va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative, de natură să îmbunătățească prevederile prezentului CCM.

ART. 141

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică angajaților ce ocupă funcții de natură contractuală din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecției Copilului Sector 1.

ART. 142

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 exemplare originale, toate cu aceeași valoare juridică și va produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă:

**DIRECȚIA GENERALĂ DE
ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1**

**DIRECTOR GENERAL,
Dănuț-George-Mădălin STANCIU**

**SINDICATUL ROUA
DIN D.G.A.S.P.C. SECTOR 1
Constantin GAVRIILĂ**

**DIRECȚIA JURIDIC-CONTENCIOS
ȘI REȘURSE UMANE**

**DIRECTOR EXECUTIV
Florin Alin CÂRSTOIU**

**SINDICATUL ANGAJAȚILOR
ADMINISTRAȚIILOR PUBLICE
LOCALE SECTOR 1
Stefan Tiberiu NOVAC**

**DIRECȚIA ECONOMICA
DIRECTOR GENERAL ADJUNCT
Marius PETRE**

