

ROMÂNIA

CONSILIUL JUDEȚEAN TULCEA
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

Gavrilov Corneliu nr.150, Tulcea 820080; Tel: (0240) 517 455 Tel./ Fax: (0240) 516 466 E-mail : secretariat@dgaspetl.ro
Cont RO 15 TREZ 6415010 xxx 002138, Trezoreria Municipiului Tulcea, C.F. 9574414

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI TULCEA 2022-2024

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca
sub nr.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011 Republicată -*Legea dialogului social*, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 53/2003 Republicată -*Codul muncii*, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr.153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, cu modificările și completările ulterioare, 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*, 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, a Legii nr. 319/2006 *privind securitatea și sănătatea în muncă*, Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 Republicată-*privind concediul de odihnă și alte*



Handwritten signature in blue ink.



concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între:

- 1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea - reprezentată prin Director General Horobeț Sorin:**
- 2. Reprezentanții Sindicatului „Sanitas” Tulcea care reprezintă personalul contractual, numiți în continuare salariați:**
- 3. Sindicatului „Social-Asist” Babadag care reprezintă personalul contractual, numiți în continuare salariați:**

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

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


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

(3) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea

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

Art. 2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în cadrul D.G.A.S.P.C. Tulcea.



Art. 3. Presentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și acordarea de facilități acestora;
- 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 contract la nivelul D.G.A.S.P.C. Tulcea, va face obiectul unei noi negocieri.

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

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

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

(5) Clauzele Contractul Colectiv de Munca 2022-2024 pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru, făcând obiectul unei negocieri, prin acte aditionale.



Handwritten signature in blue ink.



Art. 5. Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art. 6. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

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

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

Art. 8. (1) Contractele individuale de muncă, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Tulcea, cu respectarea prevederilor legale și încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de la nivelul D.G.A.S.P.C. Tulcea sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 9. Instituția va asigura afișarea/transmiterea prezentului contract colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul acestuia/acestora.

Art. 10. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivelul DGASPC Tulcea.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc conform anexei nr. 1.

(3) Angajatorul și sindicatele din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor 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.



Handwritten signatures in blue ink.



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

Art. 12. (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

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

Art. 13. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

Art. 14. (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 15. Prezentul CCM va fi adus la cunoștința salariaților de către angajator.

Art. 16. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Munca.

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



Handwritten signatures in blue ink.



(3) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Tulcea, potrivit prevederilor legale.

CAPITOLUL II

I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 17. (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 18. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, după caz.

(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 criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilități, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

(3) Angajarea se face prin concurs/examen. Dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

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



Handwritten signatures in blue ink.



Art. 19. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

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

(5) 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.

(6) 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.

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

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

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

a. identitatea părților;



Handwritten signature in blue ink.



- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c. sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d. funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e. riscurile specifice postului;
- f. data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i. condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l. indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m. durata perioadei de probă, după caz.

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

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act 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.

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



Two handwritten signatures in blue ink.



(13) 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.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(16) 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.

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

Art. 20. (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM.

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

Art. 21. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă în conformitate cu prevederile



Handwritten signatures in blue ink.



codului muncii. 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.

(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.

Art. 22. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

Art. 23. (1) Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs/examen, pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, în condițiile legii.

(2) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă salariatul va fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.



Handwritten signatures in blue ink.



Art. 24. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul nr. 64/2003 *pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă*, cu modificările și completările ulterioare.

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 25. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, prin negociere cu respectarea prevederilor legale în vigoare și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 26. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 27. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție, în caz de concediere în conformitate cu prevederile legale;
- k) de a participa la acțiuni colective;



Handwritten signatures in blue ink.



- l) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- n) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- o) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului ierarhic superior;
- p) să-și informeze șeful ierarhic superior de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- q) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, și care sunt în vădită discordanță cu pregătirea sa profesională și sarcinile profesiei sale; Salariatul este obligat să desfășoare acele atribuții de care depinde buna desfășurare a propriei activități.
- r) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful ierarhic superior și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său ierarhic superior;
- s) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;



Handwritten signatures in blue ink.



d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

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

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

Art. 28. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a. să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității 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 legii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- f. să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g. să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- h. să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

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



Handwritten signatures in blue ink.



- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă în funcție de finanțare;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității la solicitare;
- e) să se consulte cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cererea scrisă a salariatului, cu precizarea expresă a obiectului cererii, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizațiilor sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice cu impact asupra intereselor socio-economice ale salariaților;
- k) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizațiile sindicale reprezentative și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.



[Handwritten signatures in blue ink]



III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 29. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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





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

Art. 30. (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea/delegarea pentru motive temeinice acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

b) pe perioada detașării/delegării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare/delegare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

c) pe perioada detașării/delegării angajatorul la care s-a dispus detașarea/delegarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.



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

(3) a) 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.

b) Pentru perioada de delegare angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare conform legii.

c) Timpul de lucru pentru personalul delegat să însoțească asistatul va fi de 12 ore și 12 ore timp liber corespunzător, cu excepția taberelor.

Art. 31. 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.

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 32. (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) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) 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.



[Handwritten signatures in blue ink]



(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 33. La suspendarea contractului individual de muncă locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacant unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art. 34. În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în Regulamentul de Organizare și Funcționare al Comisiei de disciplină din Anexa nr. 2.

Art. 35. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni



salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs.

Art. 36. (1) (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu 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.

(2) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs, cu excepția lit.f).

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

Art. 37. (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;



Handwritten blue ink signatures.



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

(4) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs pe perioada determinată.

Art. 38. În cazul reorganizării activității într-un centru din subordinea D.G.A.S.P.C. Tulcea, salariații vor fi redistribuiți la alte centre în limita posturilor vacante disponibile în unitate prin dispoziția conducerii unității, de comun acord în condițiile legii cu organizațiile



Li Sun



sindicale.

Art. 39. (1) Conducerea instituției poate acorda concedii fără plată la cererea celor interesați pe durate stabilite prin acordul părților, primând interesul instituției și având avizul șefului de centru că poate asigura buna desfășurare a activității. Durata concediului nu poate depăși mai mult de 45 zile cu posibilitatea prelungirii concediului fără plată pentru situații deosebite cu respectarea aceluiași condiții. Cererea de concediu fără plată poate fi aprobată dacă aceasta a fost depusă cu minim 10 zile anterior datei la care ar urma să înceapă efectiv efectuarea concediului. Plecarea de la serviciu fără a aștepta rezoluția conducătorului de unitate, după 3 zile nemotivate consecutiv, este considerată abatere gravă și se sancționează conform prevederilor legale.

(2) Salariații care urmează o formă de specializare sau de perfecționare pe o durată mai mare de 60 de zile, dar nu mai mult de un an, și care primesc pe această perioadă drepturile salariale sunt obligați să se angajeze în scris că vor continua activitatea în instituție încă 3 ani. În cazul nerespectării angajamentului, aceștia vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea termenului precum și celelalte drepturi acordate, pe aceeași perioadă, de instituție, cu excepția cazului în care salariații nu mai au raporturi de munca din motive neimputabile acestora. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(3) La cererea salariatului se acordă, cu posibilitatea de recuperare, ore de învoire până la o zi, în următoarele condiții:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) citații în fața organelor de cercetare sau judecătorești;
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.



Li Sam



Conducerea centrelor/serviciilor/compartimentelor păstrează evidența întârzierilor, învoirilor, concediilor de odihnă, iar serviciul Resurse Umane Salarizare Relatii cu Publicul, a concediilor medicale, de studii și fără plată, cât și a deciziilor de sancționare.

(4) Salariații care nu au beneficiat pe o perioadă de 2 ani de cursuri pentru formare profesională asigurate de angajator, beneficiază, la cerere, de concediu de formare profesională plătit de până la 10 zile lucrătoare conform Art. 157 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii. Cererile de solicitare se vor depune cu cel puțin 10 zile înainte de data primei zile de concediu solicitat, fiecare solicitant trebuie să facă dovada urmării cursurilor respective printr-o adeverință sau orice document valabil în care să fie menționate unitatea de învățământ, specializarea și anul de studii.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 40. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 41. (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în



Li On X



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 aditerii 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



[Handwritten signature]



intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Art. 42. (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. 43. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.



Handwritten blue signature.



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

Art. 44. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilități, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

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

Art. 45. (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.

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

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată 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. 47. (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 evaluării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional, procedura evaluării făcându-se cu respectarea prevederilor Legislației Muncii.

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

Art. 48. (1) În cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 41 lit. d) 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.



Handwritten blue signatures.



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

Art. 51. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(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) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.



[Handwritten signature]



(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, de comun acord în condițiile legii cu reprezentanții organizațiilor sindicale, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat Inspectoratului Teritorial de Muncă cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(6) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(7) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (6) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 5 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 52. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă 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:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.



Handwritten signatures in blue ink.



Art. 53. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 15 zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

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

Art. 54. (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea ;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile 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. 55. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 56. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 57. 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. 58. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.



Handwritten signature in blue ink.



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

Art. 59. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Termenul de preaviz nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) 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.

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

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

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

(9) Salariatul poate renunța în scris la demisie în interiorul termenului de preaviz cu acordul conducerii instituției.

Art. 60. (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, secții, etc., angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani (sau după caz pe perioada derulării contractului în cazul în care contractul este încheiat pe o perioadă mai scurtă) a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă



Handwritten signature in blue ink.



pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ..

b) În situația prevăzută mai sus, angajatorii vor sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale.

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizațiile sindicale vor stabili de comun acord în condițiile legii posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL III SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA

Art. 61. (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 Legii nr. 319/2006 și a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul direcției sunt desemnați ca reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă conform Procedurii nr. 1007/2007 următorii: Sofron Elena, Tozaru Elena, Sandu Dorin –Stefan, Postică Dobre-Octavian.

(3) Se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;
- medicul de medicina muncii;



[Handwritten signature]



- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă

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

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

b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă sau, după caz se va organiza un compartiment pentru securitatea și sănătatea în muncă;

c) măsuri de instruire și propagandă în domeniul securității și sănătății în muncă;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale;

e) 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, medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

Art. 62. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

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

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

Art. 63. (1) Normele și normativele pentru securitatea și sănătatea în muncă pot stabili:



Handwritten signature in blue ink.



- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri pentru securitatea și sănătatea în muncă, 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 pentru securitatea și sănătatea în muncă la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 64. (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 securității și sănătății în muncă 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;



Li. C. D.



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

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 65. (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, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 66. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu 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 30 de zile lucrătoare. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

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

Art. 67. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.



Art. 68. (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 69. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.70. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

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

Art.71. În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 72. Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații se stabilesc prin negociere cu sindicatele după eliberarea buletinelor de determinare.

Art. 73. Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare conform anexei nr.6, în funcție de fondurile alocate cu aceasta destinație în buget.

Art. 74. (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților.



(2) Angajatorul va asigura efectuarea investigațiilor și/sau a examenelor medicale de specialitate prevăzute în Anexa nr.1 la HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, conform art. 20-22 din HG nr. 355/2007.

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

Art. 75. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii, prin act adițional la prezentul contract

Art.76. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

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

Art. 77. Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la legislația în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art.78. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, 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 rece.



Handwritten signatures in blue ink.



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

Art. 79. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art. 80. 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 IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 81. (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială, ale personalului din unitățile de asistență socială, indiferent de sursa de finanțare, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, în concordanță cu prevederile legii bugetului de stat.

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

(5) În sistemul de asistență socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 15 ale fiecărei luni pentru luna precedentă.



Handwritten blue signatures of the representatives of the contracting parties.



(6) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

Art. 82. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și sindicate astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitățile de asistență socială. Proiectul Bugetului de venituri și cheltuieli va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și va fi aprobat de către autoritățile și/sau organele de conducere competente, numai ulterior avizării de către organizațiile sindicale mai sus menționate.

Art. 83. Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază conform prevederilor legale, astfel încât suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază:

a) indemnizație de conducere;

b) (1) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială, în vederea asigurării continuității activității sau în cadrul programului inegal de lucru, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.

(2) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

c) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, potrivit prevederilor legale;

d) (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.



Handwritten signatures in blue ink.



(2) În unitățile de asistență socială, unde activitatea se desfășoară fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 pot primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții de 25% un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.

e) sporuri specifice sistemului de asistență socială:

1) Sporul pentru condiții de muncă deosebit de periculoase se acordă în procent de 50% din salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat personalului salarizat potrivit Anexei II din Legea nr. 153/2017 care își desfășoară activitatea în centrele de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică/alte centre rezidențiale pentru persoane cu afecțiuni neuropsihiatrice, în module de reabilitare comportamentală, precum și personalul din unitățile de asistență socială în care sunt îngrijiți bolnavii cu TBC, SIDA sau cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologic, unități de asistență socială care acordă servicii majoritar persoanelor (adulți și copii) cu handicap psihic sau mintal.

2) Sporul pentru condiții de muncă deosebit de periculoase se acordă în procent de 25% din salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat:

- personalului salarizat potrivit Anexei II din Legea nr. 153/2017 care deservește centrul de primire în regim de urgență, pentru copiii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal, precum și din serviciile de intervenție în regim de urgență/centrele de primire în regim de urgență; (C.P.M.R.U. Tulcea),
- asistenților maternali profesioniști/asistenților personali profesioniști pe perioada în care au în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal, acordat în plus față de cel menționat la lit.E,
- spor de 25% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC.



Handwritten signature in blue ink.



3) Sporul pentru conditii deosebite se acordă în procent de 15% din salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat:

- personalului prevăzut în Anexa II – Familia ocupațională de functii bugetare Sănătate și Asistență Socială din Legea nr. 153/2017 ce deservește celelalte tipuri de centre din structura DGASPC Tulcea,

- asistenților maternali profesioniști pentru al doilea copil dat în plasament.
- spor de 15% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat.
- spor de 15% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat, acordat în plus față de cel menționat la lit. B2, lit. E și lit. F din Anexa 9 a H.G. nr. 153/2018, modificată.

4) Sporul pentru asigurarea continuității în muncă se acordă în procent de 7,5% din salariul de bază asistenților maternali profesioniști, exceptând perioada concediului de odihnă când asistentul nu păstrează copilul în îngrijire.

5) Sporul pentru conditii periculoase sau vătămătoare se acordă în procent de 15% din salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat personalului din centre și din aparatul propriu care se regăsește în Anexa nr.VIII din Legea nr.153/2017 – Familia ocupațională de funcții bugetare - Administrație-.

6) Sporul de izolare se acordă în procent de 20% din salariul de bază, corespunzator timpului efectiv lucrat personalului prevăzut în Anexa nr. II la Legea nr. 153/2017 din Centrul de Îngrijire și Asistență Tichilești.

7) În cazul în care bugetul lunar alocat de catre ordonatorul principal de credite este diminuat și sporurile se vor diminua astfel:

- Orele lucrate in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale (48 ore/luna) se vor plati cu un spor de minim 75% din salariul de baza;
- Sporul de izolare se va acorda în procent de 10% din salariul de bază;



Handwritten signature in blue ink.



- Sporul pentru asigurarea continuității în munca se va acorda în procent de minim 4%;

8) În situația în care alocarea bugetară a ordonatorului principal de credite se situează sub suma necesară pentru acoperirea sporurilor prevăzute la punctul 7 se vor consulta sindicatele în vederea negocierii cu încadrarea în bugetul alocat.

f) spor de C.F.P. , în condițiile legii;

Art. 84. (1) Ordonatorii de credite pot acorda lunar prime și premii de excelență, în conformitate cu dispozițiile art. 26 din Legea nr. 153/2017.

(2) În anul 2022 voucherele de vacanță se vor acorda în conformitate cu prevederile legale și a Regulamentului de acordare a voucherelor de vacanță salariaților din instituție ce constituie Anexa nr. 7 la CCM.

(3) Cuantumul voucherelor de vacanță acordate nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

Art. 85. (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

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

Art. 86. (1) Indexarea salariilor se face potrivit legii.

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

Art. 87. Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Art. 88. Asistenții maternali profesioniști beneficiază de drepturi salariale specifice conform prevederilor legale în vigoare.



[Handwritten signatures in blue ink]



CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 89. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor 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 centrului /serviciului social 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 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii la solicitarea șefului de centru cu aprobarea conducătorului DGASPC Tulcea, se pot acorda perioade de referință mai mari de 4 luni, dar să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, se pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

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



Handwritten signatures in blue ink.



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 sau la program inegal de lucru se asigură, cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal sâmbătă și/sau duminică.

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

(5) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale.

Art. 94. Modul concret de stabilire a programului de lucru va fi aprobat prin Regulamentul Intern al instituției cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale.

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

Art. 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, excepție făcând conducătorii auto și administratorii magazineri.



Handwritten signature in blue ink.



(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.

Art. 98. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 99. La nivelul unităților de asistență socială, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, se va stabili necesarul de personal, specific fiecărui loc de muncă, cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

Art. 100. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă cu o durată de 30 de minute, inclusă în programul normal de lucru.

Art. 101. (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Art. 102.

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;



Handwritten signature in blue ink.



- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

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

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

(2[^]1) 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.

(3[^]1) 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. 103. La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale.

Art. 104. (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de zile suplimentare la concediul de odihnă, potrivit legii.

(2) Zilele suplimentare la concediul de odihnă potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.



Handwritten signature in blue ink.



Art. 105. (1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator de comun acord în condițiile legii cu organizațiile sindicale reprezentative din unitate, se aduce la cunoștința fiecărui salariat prin afișare de către instituție

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

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

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

Art. 106. (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 22⁰⁰ – 06⁰⁰.

Art.107. (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.

(3) Programarea concediilor de odihna se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către șefii de centre/servicii/birouri/compartimente, de comun acord cu salariații, esalonat pe parcursul întregului an calendaristic, astfel încât să nu fie afectată desfășurarea activității.

Art. 108. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

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



Three blue ink signatures.



(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime mai mică de 10 ani – 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime mai mare de 10 ani – 25 de zile lucrătoare;

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, cu condiția ca una din fracțiuni să fie de minim 10 zile lucrătoare.

(5) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

Art. 109. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Prin excepție, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege cu aprobarea angajatorului.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în condițiile legii.

Art. 110. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cerere.

Art. 111. (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. 112. Salariații nevăzători, tinerii în vârstă de până la 18 ani, salariații încadrați în grade de invaliditate, precum și salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Art. 113. (1) Salariații care lucrează în centre/servicii sociale care acordă servicii majoritar persoanelor (aduți și copii) cu handicap psihic sau mintal au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare, iar salariații din celelalte centre și aparatul propriu de 5 zile lucrătoare.

(2) Pentru personalul care își desfășoară activitatea în cadrul Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Babadag concediul de odihnă suplimentar va fi 7 zile lucrătoare.

Art. 114. Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
- b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil;
- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
- d) 3 zile lucrătoare pentru decesul soțului/soției, rude/afini de până la gradul II inclusiv;
- e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- f) donatorii de sânge, conform legii;
- g) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în alt județ.



[Handwritten signatures in blue ink]



CAPITOLUL VI
PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR, MEMBRI AI
ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 115. (1) În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere de cheltuieli de personal, a activității ori de reorganizare, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

(2) În cazul reducerii de cheltuieli de personal impuse de criza economică la nivel național, toți salariații vor efectua 1 zi / luna concediu fără plată, fără a fi afectată buna desfășurare a activității instituției. Decizia în acest sens va fi luată de către comisia prevăzută în Anexa 1.

Art. 116. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, se vor avea în vedere următoarele criterii minimale:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) dacă sunt îndeplinite condițiile de pensionare prevăzute de lege;
- c) existența unor sancțiuni disciplinare în mod repetat în ultimele 24 luni;



[Handwritten signatures in blue ink]



d) media punctajelor obținute la ultimele 2 evaluări individuale anuale a activității. Evaluarea se face de către șeful ierarhic superior, punctajul obținut reprezintă media celor două evaluări;

e) măsura să afecteze mai întâi persoane care nu au copii în întreținere;

f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținători de familie, precum și salariați bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

g) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate desfacerea contractului de munca sau după caz raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;


h) vechime în muncă și în specialitate în cadrul instituției.

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

(3) Aplicarea criteriilor prevăzute la aliniatele precedente se va face de către o comisie constituita din: 4 reprezentanți ai angajatorului, 4 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare ale prezentului contract și 1 reprezentant al Consiliului Județean Tulcea, în calitate de observator fără drept de vot.

(4) Hotărârile comisiei se iau prin vot deschis. În caz de egalitate de voturi se va vota din nou în mod secret.

Art. 117. (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.



The bottom of the document features several official stamps and handwritten signatures. On the left, there is a red circular stamp from the Consiliul Județean Tulcea, Romania, with the text 'ROMÂNIA', 'DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ', 'BUCUREȘTI', and 'CONSILIUL JUDEȚEAN TULCEA'. To its right are two blue ink signatures. On the right side, there are two circular stamps: one from the 'SINDICATUL SOCIALIST' (Socialist Union) located at 'Loc. Babadag, Jud. Tulcea, ROMÂNIA', and another from the 'SINDICATUL JUDEȚEAN TULCEA' (Tulcea County Union) which features a red cross on a white background. There are also blue ink signatures over these stamps.

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

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

Art. 118. Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă și tichete cadou tuturor salariaților din unitățile de asistență socială pe întreaga perioadă în care nu există dispoziții contrare exprese emise de Parlament sau de Guvernul României.

Art. 119. Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

Art.120.Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea a activității.

Art.121. Salariata/salariatul care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art. 122. Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor – la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art.123. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei.

Art.124. (1) Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților, sunt asigurate gratuit pentru salariații unității de asistența socială.

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



Handwritten signatures in blue ink.



CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 125. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

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

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

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

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

Art. 126. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- a) obținerea unei calificări profesionale;
- b) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- c) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- d) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- e) prevenirea riscului șomajului;



[Handwritten signatures in blue ink]



f) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

Art. 127. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

a) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

b) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

c) ucenicie organizată la locul de muncă;

d) formare individualizată;

e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 128. (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

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

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

Art. 129. (1) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic de ceilalți salariați.

(2) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale.

(3) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale.

Art. 130. (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, pot participa la stagii de adaptare profesională.



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

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

Art. 131. Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

Art. 132. Reprezentanții organizațiilor sindicale participă, în calitate de membru cu drepturi depline, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

CAPITOLUL VIII

RASPUNDEREA DISCIPLINARA A SALARIATILOR

Secțiunea I-a Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.

Art. 133. Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Art.134.(1) Abaterea disciplinară reprezintă încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită profesională și civică, precum și a normelor legale, a Regulamentului intern, a contractului individual de muncă, a Contractului colectiv de muncă aplicabil, a Regulamentului de organizare și funcționare, a notelor interne și a dispozițiilor legale ale șefilor ierarhici.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absențe nemotivate de la serviciu;



[Handwritten signature in blue ink]



- d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- h) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- i) stabilirea de către salariați a unor relații directe cu petenții în vederea soluționării cererilor acestora;
- k) manifestări care aduc atingere prestigiului instituției în care își desfășoară activitatea;
- l) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege;
- m) refuzul de a efectua recoltarea de probe în vederea stabilirii alcoolemiei;
- n) omisiunea de a anunța șeful ierarhic superior în cazul neprezentării/ plecării din instituție pentru motive legale;
- o) prezentarea de documente neconforme cu realitatea pentru completarea dosarului personal.

(3) Constituie abateri disciplinare grave următoarele fapte:

- a) introducerea și consumul de băuturi alcoolice la serviciu.
- b) sustragerea de bunuri ce constituie ajutoare materiale, precum și sustragerea de bunuri din cadrul centrelor de plasament din subordinea D.G.A.S.P.C. Tulcea și a cantinelor acestora, precum și a altor bunuri din patrimoniul instituției.
- c) absente nemotivate de la serviciu 3 (trei) zile consecutiv.
- d) abuzul copiilor de către persoane care în baza unui raport juridic de muncă sau de altă natură, asigură protecția, creșterea, îngrijirea și educația copilului conform art. 96 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului precum și abuzul asupra beneficiarilor din centre conform dispozițiilor Legii nr. 448/2006 republicată privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap și ale Legii nr. 17/



[Handwritten signature]



2000 republicata privind asistența socială a persoanelor vârstnice, precum și încălcarea altor prevederi din legile speciale din domeniu de activitate.

Art.135. (1) Sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 264 alin.(1) din Codul Muncii pentru personalul contractual sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 – 10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Secțiunea a II-a Procedura disciplinară.

Art.136. Comisia de cercetare disciplinara prealabila pentru personalul contractual este împuternicită să efectueze cercetarea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.137. (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări prealabile a faptei săvârșite conform prevederilor legale.



[Handwritten signature in blue ink]



(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei de disciplină, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului.

Art.138. (1) D.G.A.S.P.C. Tulcea dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o dispoziție emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

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

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

CAPITOLUL IX

DREPTURILE SINDICATELOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 139. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art. 140.(1) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele Colegiului Director cu statut de invitat, cu drept de opinie și fără drept de vot.



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

Art. 141. (1) Persoanele alese în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 3 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat, fără plată și 3 zile lucrătoare cu plată anual, fără afectarea vechimii în munca și a concediului de odihnă, cu dovada motivării.

(2) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

Art. 142. Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatelor semnatare al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art. 143. (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale 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.

CAPITOLUL X

DISPOZIȚII FINALE

Art. 144. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii



[Handwritten signature]



etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 145. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 146. Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de munca vor fi acordate în limita bugetului anual și a prevederilor legale.

Art. 147. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică lucrătorilor personal contractual din DGASPC Tulcea.

Art. 148. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Tulcea.

Reprezentanții DGASPC
Tulcea

Reprezentant Sindicat "Sanitas"

Director general,

Horobeț Sorin



Director general adj. D.R.U.J.M.S.C.S,

Costencu Mirela Daniela

Director general adj. Economic,

Ionescu Adrian Ștefan

Director general adj. Pr. Pers. Adulte,

Simion Mirela -Steliana

Președinte,

Negrea Neculai



Reprezentant Sindicat „Social-Asist”

Vicepreședinte,

Furtună Gheorghe



Director general adjunct Pr. Copiilor,

Micu Laura Lăcrămioara

Șef Serviciu JCCIMC,

Baragan Dumitru



ANEXA nr. 1

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

1. Comisia paritară la nivelul unităților de asistență socială va fi compusă din 6 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM și 6 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca.

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

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

ANEXA nr. 2

REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI DE DISCIPLINĂ LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. TULCEA

1. Comisia de disciplină este desemnată de conducătorul instituției și este compusă dintr-un președinte, 4 membri titulari, 2 membri supleanți și un secretar.



2. Comisia își desfășoară activitatea numai în prezența tuturor membrilor, emite rapoarte și ia hotărâri cu 2/3 din voturile exprimate de președinte și cei 4 membri.

3. Activitatea Comisiei de disciplină are la bază următoarele principii:

a) garantarea dreptului la apărare, conform căruia salariatul cercetat are dreptul de a fi audiat, de a prezenta dovezi în apărarea sa, de a fi asistat pe tot parcursul procedurii de cercetare disciplinară și de a formula cereri personal sau prin intermediul persoanei care îl asistă.

b) în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

c) proporționalitatea, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată.

4. Comisia de disciplină are următoarele atribuții:

a) cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată;

b) stabilește aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare, conform legii;

c) respectă confidențialitatea deliberărilor și a datelor cu caracter personal, în condițiile legii

d) întocmește rapoarte cu privire la fiecare cauză pentru care a fost sesizată, pe care le înaintează conducătorului unității.

5. Președintele comisiei de disciplină are următoarele atribuții principale:

a) convoacă salariatul

a1) convocarea pentru audierea salariatului a cărui faptă face obiectul cercetării, se face în scris, menționând locul, data și ora când au loc ședințele comisiei de disciplină, precum



Handwritten signatures in blue ink.



și dreptul celui cercetat de a fi asistat pe toată durata cercetării de un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este;

a2) salariatul a cărei faptă face obiectul cercetării are dreptul de a lua la cunoștință de convocare cu minimum 5(cinci) zile lucrătoare anterior datei întrevederii, cu excepția situației în care natura și gravitatea faptei impune prezentarea salariatului imediat ce este posibil după săvârșirea acesteia;

a3) după primirea convocării, la primul termen al înfățișării, salariatul poate să formuleze o întâmpinare prin care poate solicita un termen acordat de Comisie, în vederea aducerii de apărări suplimentare;

b) conduce ședințele comisiei de disciplină;

c) coordonează activitatea comisiei de disciplină și a secretarului acesteia;

d) reprezintă comisia de disciplină în fața conducătorului instituției;

6. Secretarul comisiei de disciplină nu are drept de vot și are următoarele atribuții:

a) înregistrează sesizarea;

b) convoacă, la cererea președintelui comisiei de disciplină, membrii comisiei de disciplină, persoana care a făcut sesizarea și persoanele care urmează să fie audiate;

c) redactează și semnează alături de membrii comisiei de disciplină și de președintele acesteia, procesul-verbal al ședințelor comisiei de disciplină. Adăugirile, ștersăturile sau schimbările aduse se semnează în același mod, sub sancțiunea de a nu fi luate în seamă.

d) redactează și semnează, alături de membrii comisiei de disciplina și de președintele acesteia, documentele emise de comisia de disciplină și le înaintează conducătorului unității;

e) ține evidențele sesizărilor și ale rapoartelor și efectuează alte lucrări necesare în vederea desfășurării activității comisiei de disciplină.

7. Comisia de disciplină poate fi sesizată de:

a) conducătorul unității;

b) conducătorul compartimentului în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;



c) orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat.

8. Sesizarea se formulează în scris și trebuie să cuprindă:

a) numele, prenumele, domiciliul și, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea;

b) numele, prenumele și, dacă este posibil, compartimentul în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;

c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării;

d) atașarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;

e) data și semnătura;

9. Sesizarea se depune de către persoana care a întocmit-o la secretariatul instituției, care are obligația să o înregistreze și să o prezinte președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum două zile de la data înregistrării.

ANEXA nr. 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului:

Angajator – **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului** cu sediul în **Tulcea**, cod fiscal 9574414, telefon 0240/516466, reprezentată legal prin domnul **Horobet Sorin**, în calitate de **Director General**

și



Handwritten signature in blue ink.



Salariatul –, CNP, domiciliat în, posesor al cărții de identitate serianr. eliberat de SPCLEP la data de,

am încheiat prezentul contract individual de munca în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea de munca salariale conform fișei postului.

C. Durata contractului:, începând cu data de

D. Locul de muncă:
Activitatea se desfășoară în cadrul

E. Felul muncii:
Funcția/Ocupația: – COR

F. Atribuțiile postului:
Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, cu excepția microîntreprinderilor cu până la 9 salariați, definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, care vor completa o scurtă caracterizare / descriere a activității.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

a) Rezultate obținute:

- cantitatea și calitatea lucrărilor și sarcinilor realizate
- nivelul de îndeplinire a sarcinilor și lucrărilor în termenele stabilite
- eficiența lucrărilor și sarcinilor realizate, în contextul atingerii obiectivelor propuse

b) Adaptarea la complexitatea muncii:

- adaptarea la concepția de alternative de schimbare sau soluții noi (creativitate)
- executarea de lucrări complexe



Handwritten signature in blue ink.



- evaluarea lucrărilor și sarcinilor de rutină (repetitive)

c) Asumarea responsabilității:

- intensitatea implicării și rapiditatea intervenției în realizarea atribuțiilor

- rapiditatea intervențiilor

d) Capacitatea rațională și disciplina muncii:

- capacitatea de evitare a stărilor conflictuale și respectarea relațiilor ierarhice

- adaptabilitatea la situații neprevăzute.

G. Condiții de muncă:

Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de munca, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

O norma întreaga, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămâna.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: 8ore/zi, respectand o norma intreaga de 40 ore/saptamana, conform legislatiei in vigoare

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

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

I. Concediul:

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de 5 zile.

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut de lei, gradatia



2. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri:

-

3.

Orele

suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003–Codul Muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare;

4. Data la care se plătește salariul este: 08 ale fiecărei luni.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție ____ - ____;

b) echipament individual de lucru ____ - ____;

c) materiale igienico-sanitare _____ - _____;

d) alimentație de protecție _____ - _____;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă __ - __.

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de 90 de zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003-Codul Muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de munca;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de munca aplicabil;

d) alte clauze - .

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare în raport cu natura, competența și importanța activității



Handwritten signatures in blue ink.



desfasurate;

- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual, concedii medicale și alte concedii;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) dreptul la demnitate în munca;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- j) dreptul de a constitui sau adera la un sindicat;
- k) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele de munca aplicabile.

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

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- f) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de munca aplicabil precum și în contractul individual de munca;
- g) alte obligații prevazute de lege sau de contractele de munca aplicabile.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în condițiile legii;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil și



Handwritten signature in blue ink.



regulamentului intern;

e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora

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

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

a¹)

să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de munca aplicabil și din lege;

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

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

c¹) sa informeze angajatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat;

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

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale:

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si ale contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul angajatorului.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta în mod expres de lege.



Handwritten signatures in blue ink.



Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

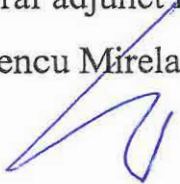
ANGAJATOR,
D.G.A.S.P.C. TULCEA

Director General,
Horobet Sorin



SALARIAT,

Director general adjunct R.U.J.M.S.C.S.,
Costencu Mirela-Daniela



Șef Serviciu Juridic, Contencios, Control
Intern și Managementul Calității,
Baragan Dumitra

Întocmit,



ANEXA nr. 4

SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

Tranșa de vechime	cote procentuale
-------------------	------------------

în muncă în funcție de care
se acordă cele 5 gradații

gradația 1- de la 3 ani la 5 ani	7,5%
gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani	5%
gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani	5%
gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani	2,5%
gradația 5 - peste 20 de ani	2,5%



[Handwritten signatures in blue ink]



ANEXA nr. 5

Hărțuirea sexuală

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

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

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

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

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

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

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

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un



Handwritten signature in blue ink.



termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

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

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

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

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

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

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

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

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



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ANEXA nr.6

TABEL CU ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319 / 14.07.2006 menționează la art.15 obligația angajatorilor de a acorda în mod gratuit lucrătorilor materiale igienico-sanitare, în scopul asigurării igienei și protecției personale, în completarea măsurilor generale luate prin planul de prevenire și protecție al instituției, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

NR.	FUNȚIA MESERIA	E.I.P. necesar	Materiale igienico/ sanitare
1	Medic, Asistent medical Soră medicală	- Halat alb - Mănuși de unică folosință - Mască de protecție	Alcool sanitar Săpun Hârtie igienică
2	Instructor de educație,	- Mască de protecție - Mănuși menaj protecție	Alcool sanitar Săpun Hârtie igienică
3	Muncitor la spălătorie. Lenjerie(halat)	- Halat - Cizme cauciucate - Șorț impermeabil - Mănuși protecție	Alcool sanitar Săpun Hârtie igienică
4	Muncitor , infirmier, îngrijitor	- Halat - Mască de protecție	Săpun Hârtie igienică



Handwritten signature in blue ink.



		<ul style="list-style-type: none"> - Mănuși menaj protecție - Mănuși de unică folosință 	
5	Magaziner , cond. auto, personalul de la serv. Aprovizionare	<ul style="list-style-type: none"> - Halat/ salopetă - Mănuși protecție 	<p>Săpun</p> <p>Hârtie igienică</p>
6	Muncitor la bucătărie	<ul style="list-style-type: none"> - Halat - Mănuși protecție termică - Șorț protecție - Mănuși menaj protecție 	<p>Săpun</p> <p>Hârtie igienică</p>
7	Paznic	<ul style="list-style-type: none"> - Impermeabil 	<p>Săpun</p> <p>Hârtie igienică</p>
8	Muncitor calificat(fochist, instalator, tâmplar)	<ul style="list-style-type: none"> - Salopetă - Cizme cauciucate - Mănuși protecție - Ochelari de protecție (tâmplar) 	<p>Săpun</p> <p>Hârtie igienică</p>
9	Muncitor calificat electrician	<ul style="list-style-type: none"> - Salopetă - Cască de protecție - Cizme cauciucate electroizolante - Mănuși electroizolante 	<p>Săpun</p> <p>Hârtie igienică</p>
10	Muncitor calificat zidar, zugrav	<ul style="list-style-type: none"> - Cască de protecție - Salopetă - Mănuși protecție 	<p>Săpun</p> <p>Hârtie igienică</p>



Handwritten signature in blue ink.



11	<i>Personal TESA</i> <i>Alte funcții</i>		<i>Alcool sanitar (pentru personalul care intră în contact direct cu beneficiarii din sistem)</i> <i>Săpun</i> <i>Hârtie igienică</i>
----	---	--	---



Li. Gay *A*



Anexa nr. 7

CONSILIUL JUDETEAN TULCEA

DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA SOCIALA SI PROTECTIA
COPILULUI TULCEA

Tulcea str. slt. Gavrilov Corneliu nr.150, jud. Tulcea

Nr..... din

REGULAMENT

privind acordarea voucherelor de vacanță pe suport electronic în anul **2022**
salariatilor

din cadrul D.G.A.S.P.C. Tulcea

Art. 1 (1) In scopul recuperarii si intretinerii capacitatii de munca, angajatorul acorda salariatilor din cadrul D.G.A.S.P.C. Tulcea, denumita in continuare *Directie*, functionari publici si personal contractual, o singura indemnizatie de vacanta sub forma de vouchere de vacanta, denumite in continuare *vouchere*, in valoare de 1.450 lei pentru un salariat, in conditiile art. 1 alin. (2) din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanta, cu modificarile si completarile ulterioare, ale art. 18 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, ale art.36 din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor



Handwritten signatures in blue ink.



publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene și ale OUG nr.35/2020 privind modalitatea de emitere și prelungirea valabilității voucherelor de vacanță, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea COVID-19.

(2) Voucherele se acorda pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2022, se emit doar pe suport

electronic și au o valoare nominală de 50 lei. Perioada de valabilitate a voucherelor emise pe

suport electronic este de un an de la data alimentării cu contravaloarea lor, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic.

(3) Perioada de valabilitate a voucherelor de vacanță emise în perioada martie 2019 – decembrie

2019, indiferent de suport, se prelungește până la data de 30 iunie 2022, conform dispozițiilor art.2

din O.U.G. nr. 131/2021.

(4) Asupra voucherelor primite salariatului i se va reține impozit pe venit în cuantum de 10% din valoarea voucherelor acordate, impozit reținut din venitul salarial aferent lunii în care se acorda acestea.

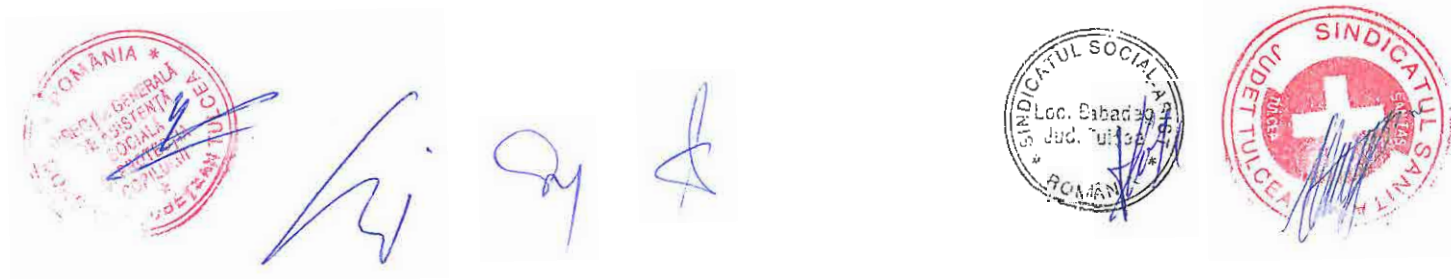
(5) Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în Bugetulul anual de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii.

Art. 2

(1)

Voucherele se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la numărul maxim de vouchere stabilite pentru programul normal de lucru, respectiv 29 vouchere (1.450 lei/50 lei valoarea nominală = 29 vouchere).

(2) Cuantumul acordat salariaților, sub forma voucherelor de vacanță se stabilește, în



conditiile legii, de catre angajator proportional cu perioada de exercitare a raportului de serviciu/contractului individual de muncă.

(3) In cazul salariatilor din cadrul *Directiei* care au mai multi angajatori, se acorda o singura indemnizatie de vacanta, sub forma de *vouchere*, in cuantum de 1.450 lei pentru un salariat, de catre angajatorul unde beneficiarii in cauza dețin funcția de baza, potrivit legii. In cazul in care nu se poate stabili functia de baza, beneficiarul indemnizatiei de vacanta alege in scris, unitatea care ii va acorda voucherele de vacanta, avand obligatia de a transmite, in termen de maximum 10 zile lucratoare si catre ceilalti angajatori optiunea aleasă - modelul declaratiei este prevazut in Anexa nr. 1 la prezentul regulament.

(4) Beneficiarii au dreptul sa isi aleaga unitatea afiliata pentru achizitionarea serviciilor turistice.

(5) Voucherele se acorda si salariatilor care in perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2022 beneficiaza de concediu de odihna, concediu pentru incapacitate temporara de munca, concediu de maternitate, concediu pentru risc maternal, concediu pentru ingrijire copil bolnav, considerate perioade de activitate prestata conform art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(6) Voucherele nu se acorda salariatilor din cadrul institutiei, care au contractul individual de munca/raportul de serviciu suspendat in perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2022 aflandu-se in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv pana la 3 ani in cazul copilului cu handicap, sau in concediu fara plata.

(7) Salariatul detașat primește voucherele de vacanta de la unitatile la care si-a desfasurat activitatea proportional cu durata angajarii si a timpului de munca.

(8) În cazul in care personalul din cadrul *Directiei* a fost prezent partial la munca in perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2022 din diferite motive (angajare in cursul



Handwritten signature in blue ink.



acestei perioade, reintoarcere din concediile prevazute la alin. (5), pensionări in cursul acestei perioade, etc.) numarul de vouchere se va acorda dupa urmatorul mod de calcul: 29 (numarul maxim de vouchere) se inmulteste cu raportul dintre numarul de zile de activitate prestata in perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2020 / 251 (numarul de zile lucratoare in perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2022), cu rotunjire in favoarea salariatului pana la prima valoare care permite convertirea exactă.

Art. 3

(1) Salariatii care primesc voucherele sunt singurele persoane indreptatite sa le utilizeze in perioadele mentionate pe acestea și in exclusivitate pentru achitarea pachetului de servicii turistice contractat, care poate cuprinde servicii de cazare, alimentatie publica, transport, tratament balnear, agrement, conform dispozițiilor art.23 din Hotararea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea normelor metodologice privind acordarea tichetelor de vacanta.

(2) Se interzice salariatilor beneficiari de vouchere urmatoarele:

- a) utilizarea voucherelor pentru achizitionarea altor servicii decat cele prevazute mai sus;
- b) primirea unui rest de bani la voucher, in cazul in care suma corespunzatoare solicitata este mai mica decat valoarea nominala a voucherelor,
- c) comercializarea voucherelor in schimbul unei sume de bani si/sau al altor bunuri si/sau servicii.

(2) Printre avantajele voucherelor de vacanță pe card se numără:

- a) reducerile la achiziționarea pachetelor turistice, operatorii din turism aliniindu-se la modalități de plată cu reduceri;
- b) debitarea din suma de pe card cu suma exactă a pachetului turistic sau al cazării, fără rotunjiri ca în cazul voucherelor de vacanță pe hârtie;
- c) suport prin call center;
- d) acces la soldul cardului, istoricul tranzacțiilor și alimentărilor;



Handwritten signature in blue ink.



e) posibilitatea de a bloca cardul prin platformele puse la dispoziție de emitentul acestuia;

f) posibilitatea de a gestiona toate cele de mai sus dintr-o aplicație mobilă.

(4) Sistemul voucherelor de vacanță pe suport electronic organizat de către unitățile emitente în colaborare cu angajatorii trebuie să permită beneficiarilor voucherelor de vacanță pe suport electronic accesul la informațiile privind utilizarea și soldul valorii nominale a voucherelor de vacanță transferate beneficiarilor.

(5) Angajatorii sunt obligați să înștiințeze beneficiarii cu privire la data alimentării și valoarea

voucherelor de vacanță transferate pe suportul electronic.

Art. 4

(1) Salariatul are obligația să restituie angajatorului voucherele acordate și necuvenite, potrivit prevederilor legale, la data încetării raporturilor de muncă/de serviciu, în cazul suspendării activității sau a concediului fără plată.

(2) Pentru voucherele de vacanță alimentate pe suport electronic și neutilizate în perioada de valabilitate, unitatea emitentă va restitui valorile nominale către angajator. În cazul voucherelor de vacanță alimentate pe suport electronic și necuvenite, precum și în cazul încetării raporturilor de muncă, angajatorul are obligația de a comunica în timp util informațiile relevante unității emitente, pentru ca aceasta să poată face restituirea valorilor către angajator.

(3) La sfârșitul perioadei de valabilitate a suportului electronic pe care au fost alimentate voucherele de vacanță sau la data încetării raporturilor de muncă, beneficiarul are obligația de a restitui angajatorului suportul electronic, iar acesta, la rândul lui, va restitui suportul electronic unității emitente.

(4) Salariatul care nu utilizează voucherele are obligația restituirii acestora cu 30 de zile anterior datei de expirare a valabilității acestora.



[Handwritten signature]



(5) Utilizarea de către beneficiar a voucherelor necuvenite obliga salariatul la plata contravalorii acestora către *Directie*.

(6) Salariații care nu doresc primirea voucherelor de vacanță vor depune în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a prezentului regulament, o notificare către conducătorul *Directiei* conform modelului din Anexa nr.2.

Art. 5

(1) În situațiile în care se restituie voucherele nefolosite sau contravaloarea acestora, salariatul beneficiază de recalcularea impozitului în luna următoare restituirii.

(2) Virarea impozitului restituit salariatului se va asigura de către Serviciul Financiar-Contabil.

Art. 6

În cazul în care salariatul își încetează activitatea în cadrul *Directiei* înainte de data acordării voucherelor de vacanță, nu va primi vouchere deoarece nu se poate reține impozitul pe venit.

Art. 7

Directia va prelucra datele cu caracter personal ale salariaților necesare pentru emiterea, utilizarea, procesarea și decontarea tranzacțiilor cu vouchere de vacanță, în condițiile Regulamentului general privind protecția datelor cu caracter personal și a Legii nr. 129/2018.

Art. 8

Gestionarea acordării voucherelor se realizează prin Serviciul Resurse umane, salarizare și relații cu publicul din cadrul *Directiei*, de către inspectorul desemnat, doamna Eumenov Zisan.



Handwritten signatures in blue ink.



Art. 9

Evidența și plata voucherelor de vacanță

(1) Ordonatorul de credite raspunde de modul de acordare a voucherelor de vacanta si are obligatia de a angaja si de a utiliza creditele bugetare necesare numai in limita prevederilor si destinatiilor aprobate;

(2) Ordonatorul de credite tine evidenta voucherelor de vacanta conform situatiilor cuprinse în

anexele la Normele metodologice privind acordarea voucherelor de vacanta, aprobate prin H.G. nr.

215/2009, cu modificarile si completarile ulterioare;

(3) Compartimentul achizitii publice, contractare servicii sociale si aprovizionare întocmeste contractul pentru achizitionarea voucherelor de vacanta cu respectarea prevederilor din anexa la Normele metodologice privind acordarea voucherelor de vacanta, aprobate prin H.G. nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanta, cu modificarile si completarile ulterioare. Contractul cuprinde atat valoarea nominala a voucherelor de vacanta cat si costul imprimatului reprezentand voucherul de vacanta;

(4) Contractul pentru achiziționarea voucherelor de vacanță, încheiat între angajator și unitățile emitente, va cuprinde următoarele clauze:

- a) necesarul estimat anual de vouchere de vacanță;
- b) costul suportului electronic sau al înlocuirii acestuia, precum și costul emiterii voucherului de vacanță pe suport electronic;
- c) informații cu privire la unitățile afiliate la care beneficiarii pot folosi voucherele de vacanță;
- d) condițiile privind responsabilitățile părților și rezilierea contractului;



Handwritten signatures in blue ink.



- e) modul de administrare și utilizare a voucherelor de vacanță pe suport electronic, inclusiv modul în care beneficiarul poate să consulte soldul disponibil la un moment dat pe suportul electronic, procedura de înlocuire sau blocare a voucherelor de vacanță pe suport electronic în caz de furt ori pierdere, costurile înlocuirii;
- f) obligația angajatorilor de a colecta de la salariații lor și de a transfera către unitățile emitente toate datele personale și informațiile referitoare la salariați care sunt necesare pentru emiterea, utilizarea, procesarea și decontarea tranzacțiilor cu vouchere de vacanță, în condițiile legii pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare;
- g) obligația unităților emitente de a păstra în condiții de siguranță datele primite de la angajatori și de a nu le utiliza în alte scopuri decât cel pentru care au fost primite;
- h) obligația angajatorilor de a instrui salariații să nu vândă și să folosească voucherele de vacanță doar cu scopul de a achiziționa serviciile de turism definite, de la unitățile afiliate;
- i) alte clauze considerate necesare de către părți.

(5) După achiziția voucherelor de vacanță, Serviciul resurse umane, salarizare și relații cu publicul va ține evidența acestora conform prevederilor H.G nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță cu modificările și completările ulterioare, prin persoana desemnată cu gestiunea acestor formulare;

(6) Evidența contabilă a voucherelor de vacanță se asigură în cadrul Serviciului financiar-contabil finanțe-buget. Înregistrarea în contabilitate a operațiunilor privind emiterea, achiziționarea și utilizarea voucherelor de vacanță se face cu respectarea prevederilor Legii nr.82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

(7) Plățile reprezentând voucherele de vacanță se efectuează de către Serviciul financiar-contabil finanțe-buget, cu respectarea fazelor cheltuielilor bugetare, astfel:



Serviciul resurse umane, salarizare si relatii cu publicul va certifica pentru realitate, regularitate si legalitate, pentru valoarea voucherelor si valoarea de emitere a acestora pe suport de hartie, pe care la inainteaza pentru avizarea „bun de plata” la ordonatorul de credite;

(8) Potrivit clasificatiei economice a cheltuielilor bugetare voucherele de vacanta se cuprind la titlul „Cheltuieli de personal”, articolul „Cheltuieli salariale in natura” aliniat 10.02.06 vouchere de vacanta;

(9) Sumele reprezentand voucherele de vacanta nu intra in baza de calcul a contributiilor de asigurari sociale si a contributiilor de asigurari sociale de sanatate, dar contravaloarea acestor vouchere este supusa impozitarii in luna in care au fost acordate salariatului;

Art. 10

Alte prevederi

(1) Pentru personalul nou numit/angajat se acorda in termen de 30 zile de la data numirii/angajarii in cadrul perioadelor de referinta, in conditiile existentei in bugetul *Direcției* a sumelor care au aceasta destinatie;

(2) Transferul valorii nominale a voucherelor de vacanță pe suport electronic de către unitățile

emitente către beneficiari se va realiza după ce angajatorii achită, la data stabilită pentru transfer, contravaloarea nominală totală a voucherelor de vacanță pe suport electronic achiziționate și costurile legate de emiterea voucherelor de vacanță pe suport electronic;

(3) Angajatii care beneficiaza de vouchere de vacanta au obligatia sa nu le instraineze catre alte persoane.



Handwritten signatures in blue ink.



Art. 11

Prezentul Regulament se aduce la cunostinta tuturor salariatilor prin comunicarea acestuia catre

compartimentele functionale ale *Directiei*, precum si prin postarea pe site-ul institutiei.

Prezentul Regulament poate fi modificat in conditiile legii, prin acordul partilor semnatare.

Director General,

Horobeț Sorin



Director general adjunct,

Costencu Mirela-Daniela

Sindicatul Sanitas,

Negrea Nicușor



Sindicatul Social-Asist,

Furtuna Gheorghe



Anexa nr. 1 - Declaratie privind optiunea functiei de baza

DECLARAȚIE

privind optiunea functiei de bază

Subsemnatul/a _____, angajat pe postul/ functia publica de _____ la Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Tulcea, in cadrul (serviciu/centru) _____ declar ca functia mea de baza este in cadrul angajatorului _____.

Ma oblig ca in termen de 10 zile lucratoare sa comunic optiunea mea si celorlalti angajatori.

Data: _____

Semnătura: _____



Handwritten signatures in blue ink.



Anexa nr. 2 – Notificare refuz vouchere

NOTIFICARE

Subsemnatul/a _____, angajat pe
postul/funția publică de _____ la
D.G.A.S.P.C. Tulcea în cadrul (serviciu/centru)
_____ declar că **NU** doresc să beneficiaz
de voucherele de vacanță pe care D.G.A.S.P.C. Tulcea le distribuie pentru anul
2020.

Data: _____

Semnătura: _____



Two blue ink signatures.

