

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău pentru anul 2022-2023 înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bacău cu nr.

1696 din data de 14.06.2022

În temeiul:

Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, ***republicată, a Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii ***republicată, a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare, a H.G. 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", a H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, a Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă cu modificările și completările ulterioare; a Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, a OUG nr. 57/2019 – codul administrativ cu modificările și completările ulterioare;

între reprezentanții:

1. Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, cu sediul în mun. Bacău, str. Condorilor, nr. 2, jud. Bacău, CUI 8550000, reprezentată legal prin dnul Cristian CODREANU, în calitate de director general,

și

2. Sindicatului „FAMILIA” Bacău, cu sediul în mun. Bacău, str. Henri Coandă, nr. 4, reprezentată legal prin dna Polixenia OPRIȘAN, în calitate de Președinte,

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivelul unității:

CAPITOLUL I ***Dispoziții generale***

ART. 1

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea C.C.M. și se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.



ART. 2

(1) În sensul prezentului contract, termenul de *patron* desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău.

(2) Termenul *unitate*, în conformitate cu prevederile art. 1 lit. k) din Legea nr. 62/2011, ***republicată, desemnează unitățile subordonate autorităților administrației publice centrale și locale - D.G.A.S.P.C. Bacău, care oferă servicii de asistență socială și protecția copilului, așa cum sunt definite în H.G. nr. 1.260/2011:

- Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare;
- Activități ale căminelor de bătrâni și ale căminelor pentru persoane aflate în incapacitate de a se îngriji singure;
- Alte activități de asistență socială, cu cazare n.c.a.;
- Activități de asistență socială, fără cazare;
- Activități de asistență socială, fără cazare, pentru bătrâni și pentru persoane aflate în incapacitate de a se îngriji singure;
- Alte activități de asistență socială, fără cazare.

(3) Termenul *salariat* desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului prevăzut la alin. (1), în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

(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. 3

(1) C.C.M. are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților activității din sectorul de activitate asistență socială, precum și condițiile specifice de muncă, și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate unitățile din subordinea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

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

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

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închiderea contractului colectiv de muncă

ART. 4

(1) Prezentul C.C.M. se încheie pe o perioadă de 1 an și va produce efecte din momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bacău.



(2) Negocierea C.C.M. se face de către sindicalele împoternicate de federațiile semnatare ale prezentului contract sau de către reprezentanții salariaților, acolo unde nu există sindicate.

(3) Dacă niciuna din părți nu are inițiativa renegocierii lui cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește de drept pe o perioadă de 12 luni.

(4) 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 prin act adițional, potrivit prevederilor legale.

ART. 5

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială va face obiectul unei noi negocieri sau, în cazul apariției unui act normativ, se va încheia un act adițional în vederea alinierii contractului la norma legală apărută.

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

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

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

ART. 6

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul C.C.M. intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, inclusiv reglementări cuprinse în contracte colective de muncă intervenite la nivelul ordonatorului principal de credite, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face de către părți. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interprează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților.

ART. 7

Părțile se obligă să nu inițieze niciun act normativ și /sau administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de asistență socială, fără discutarea acestora în cadrul comisiei tehnice de la nivelul ministerului, din care fac parte reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, urmată de consultarea acestora în cadrul comisiei de dialog social de la nivelul ministerului.

ART. 8

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

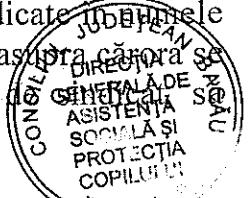
ART. 9

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele legale.

(2) Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă la nivelul Direcției generale sunt minime și obligatorii pentru angajator și angajați.

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

(4) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicatele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii



plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective de 0,4% din salariul brut conform legii și doar cu acordul salariatului. Această contribuție urmează a forma un fond comun utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de toate părțile care au încheiat prezentul contract. Actul adițional se transmite în scris părților semnatare, producând efecte conform legii.

ART. 10

Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată în condițiile legii sau în caz de forță majoră.

ART. 11

Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților.

ART. 12

(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să se constituie comisii paritare la nivelul D.G.A.S.P.C. Bacău, care sunt împoternicate să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricărei dintre părți.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc conform anexei nr. 1. Angajatorul și sindicatele din unitate, afiliate la organizațiile sindicale 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.

(3) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituită la nivelul D.G.A.S.P.C. Bacău.

ART. 13

În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătoarești, în conformitate cu prevederile legale.

ART. 14

Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat prevederile art. 12 neconstituind o procedură prealabilă.

ART. 15

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

Reglementări privind încheierea, executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă

1. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 16

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 contractului colectiv de muncă aplicabil.

ART. 17

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

(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, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator prin informarea organizației sindicale reprezentative din cadrul unității, după caz.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitate posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor cu cel puțin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

ART. 18

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi 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 poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului de la nivelul Direcției generale și va fi reactualizat anual, dacă este cazul, prin acte adiționale.

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

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

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

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

- a. identitatea părților;
- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să se întreacă în diverse locuri;
- c. sediul 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 plășii salariului la care salariatul are dreptul;
- k. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l. indicarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m. durata perioadei de probă, după caz.

(9) Elementele din a prevăzută la alin. (8) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(10) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (8) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării. La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (11).

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

(12) 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 neexecuției de către angajator a obligației de informare.

(13) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (8), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(14) 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.

(15) 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.

(16) 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. 19

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, prin informarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

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

ART. 20



Rentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă stabili, în baza art. 31, alin. 1 din Codul muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de

zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea organizației sindicale din care face parte, afiliată organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

ART. 21

(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii și art. 29 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice fără suprapunerea programului de serviciu.

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

ART. 22

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

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii și art. 24 din 29 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Orice salariat are dreptul de a beneficia de prevederile Deciziei Curții Constituționale nr. 387/2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vîrstei de 65 de ani, fără a beneficia de pensie în condițiile prezentei Decizii.

(5) Salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, trebuie să înainteze cerere în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

ART. 23

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legii în vigoare.



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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin cap. VII, din prezentul contract.

ART. 24

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare precum și pe cele menționate la art. 17 alin. 3 din Codul muncii.

2. Executarea contractului individual de muncă

ART. 25

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

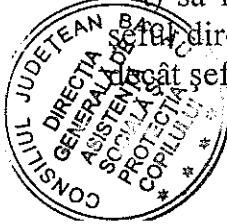
ART. 26

Salarietii 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 lovitură 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) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare; (art. 39 din codul muncii)
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție, în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- r) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- s) să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini contravin legii;
- t) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful său direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;



u) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

v) să solicite asistență organizației sindicale în situațiile în care îi este pericolat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

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

b) de a respecta disciplina muncii;

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

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

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, pe care le consideră ilegale;

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

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

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

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

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

m) salariații se obligă:

- să dea dovardă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;

- să fie calmi, politicoși și respectuoși pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;

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

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

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

- să îndrumă cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

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

n) să informeze șeful ierarhic superior asupra oricarei informații declarată ca fiind confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

o) să nu absenteze nemotivat de la serviciu, nu mai mult de 3/5 zile la cererea angajatului și cu acordul sindicatului, pentru motive obiective: a fost în imposibilitatea de a ajunge la locul de muncă datorită unor intemperii, calamități, afecțiuni medicale, probleme grave familiale, accidente.

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 la nivel de unitate aplicabil;

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

d. să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;



- e. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f. să exerceze 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 obiective 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;
- 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;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității în condițiile legii;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să informeze/să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajaților de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

3. 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 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 Codul muncii, precum și de prezentul C.C.M. astfel:



angajatorul poate informa/consulta reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

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

c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravalorarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. 4 și art. 47 din Codul muncii;

d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelativе;

e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea 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 prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a 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 cheltuielile de transport ale salariatului.

b) Atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem "navetă" zilnică, angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua localitate, iar în același timp va suporta și cheltuielile de transport către domiciliul salariatului cel puțin o dată pe săptămână, conform legislației în vigoare.

c) Pentru perioada de delegare/detașare, angajatorul va asigura salariatului plata cheltuielilor de transport și cazare și o indemnizație de delegare/detașare conform art. 44 alin. 1 din Codul Muncii.

d) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului, conform art. 44 alin. 1 din Codul muncii.

ART. 31

(1) 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.

(2) În condițiile apariției unei situații pandemice la nivel național sau internațional, activitatea salariaților, acolo unde este permisă, se poate organiza prin telemuncă conform legislației, prin grija personalului de conducere al structurilor organizatorice, iar în vederea evitării aglomerării transportului public, se poate organiza programul de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe/schimburi/ture care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

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

ART. 33

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



ART. 34

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se solicită consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, dacă salariatul este membru de sindicat al acesteia. (art. 40 alin. 2 lit .e. din Codul muncii)

(2) 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 internă a instituției și de Codul muncii.

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) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs cu informarea/consultarea organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă. (art. 40 alin. 2 lit .e. din Codul muncii)

ART. 36

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participare la grevă.

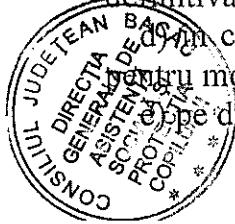
(2) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs, cu informarea reprezentantului organizației sindicale semnatare a prezentului contract. (art. 40 alin. 2 lit .e. din Codul muncii)

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația a cel puțin 3/5 zile consecutive de absențe nemotivate la locul de muncă pe o perioadă de maxim 30 de zile. Decizia de suspendare a raporturilor de muncă se comunică salariatului în termen de 5 zile de la data emiterii.

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, art. declarat *neconstituitional conform Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) 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 și irevocabilă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.



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

(3) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs cu informarea/consultarea reprezentantului organizației sindicale.

ART. 38

(1) Pe durata unei întreruperi temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, conform articolului 53 alin. 1 din Codul muncii.

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

ART. 39

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

a) până la 90 de zile lucrătoare pe an, cumulat sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studiu și cu acordul organizațiilor sindicale;

b) pentru alte situații, până la 1 an, cu acordul organizației sindicale.

(2) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea condeiului fără plată se va face cu cel puțin 30 de zile înainte, cu acordul reprezentantului organizației sindicale.

(3) Oportunitatea angajaților pe aceste posturi vacante se va stabili cu informarea/consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale.

5. 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

Contractul individual de muncă încetează de drept:

a. la data decesului salariatului;

b. la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c. ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;

d. la data constatării de către organele competente, prin act administrativ, a îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârste standard și a stagiuui minim de cotizare pentru pensionare conform art. 56 din Codul muncii;

e. 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;

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

g. ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data la care rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h. de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;



i. 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 judecătoarești prin care s-a dispus interdicția;

j. la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

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, încrucișă stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperatice 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 nul 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 judecătoarească.

ART. 43

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

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

ART. 44

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

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

ART. 45

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura disponerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul acțiunii în instanța judecătoarească competență.

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

ART. 46

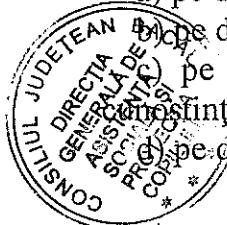
(1) Dispunerea măsurii de concediere, în condițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

ART. 47

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;



e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani, salariații nu pot fi condeiați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii (salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat), pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare;

f) pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care condeierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, săvârșite de către acel salariat, fără consimțământul organului de conducere a organizației sindicale din care face parte;

h) pe durata efectuării condeiului de odihnă;

i) pe perioada condeiului fără plată, acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

ART. 48

(1) Angajatorul poate dispune condeierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu respectarea procedurilor prevăzute de legislația în vigoare și a procedurii prevăzute în anexa nr. 2, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetitive 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.

(2) Angajatorul poate dispune condeierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu respectarea prevederilor legale în următoarele situații:

a) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inabilitatea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

b) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepția persoanelor aflate în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale conform prevederilor Codului muncii și Legii sindicatelor.

ART. 49

(1) Condeierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetitive 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) Evaluarea prealabilă este, de asemenea, obligatorie în cazul condeierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

(3) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din unitățile de asistență socială, vor fi efectuate de o comisie de disciplină, constituită conform regulamentelor interne, prevăzută în anexa nr. 2.

ART. 50

(1) În cazul în care condeierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51 alin. 2, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 41 lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit salinii, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de lucru și protecția copilului.



vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregăririi profesionale sau, după caz, capacitații 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. 51

(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. 52

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

ART. 53

(1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acelorași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care, după adoptarea unor acte normative sau administrative ce determină concedieri colective sau individuale în unitățile de asistență socială, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în condițiile legii și dacă actele normative în vigoare permit acest lucru.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, prin consultare cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili criteriile de concediere.

(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze salariații concediați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 54

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



ART. 55

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

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

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

ART. 56

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

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

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

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

ART. 57

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

ART. 58

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

ART. 59

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. 60

Nelegalitatea deciziei/dispoziției de concediere se constată de către instanța de judecată, care, la solicitarea salariatului, va putea dispune și repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 61

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

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

(3) Termenul de preaviz este cel prevăzut în art. 81 alin. 4 din Codul muncii.

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

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

(6) Contractul individual de muncă începează la data expirării termenului de preaviz.

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

ART. 62

(1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, angajatorii vor sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizația sindicală, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili, de comun



informare posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

(3) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării. – art. 518 din Codul administrativ

CAPITOLUL IV

Condiții de muncă și protecția muncii

ART. 63

(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 din Codul muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 183 și următoarele din Codul muncii 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;
- reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) 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 protecției muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecția muncii;

c) măsuri de instruire și propagandă în domeniul protecției muncii;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract;

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

ART. 64

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

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

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

ART. 65

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

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

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

măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

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



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

ART. 66

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

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

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

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

g) planificarea prevenirii;

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

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 67

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

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

ART. 68

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

ART. 69

(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 legislația în vigoare de comun acord de către angajator, împreună cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu organizația sindicală.

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

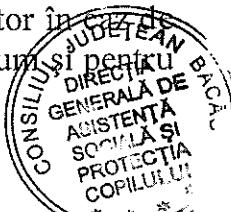
(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

ART. 70

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

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

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



ART. 71

(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. 72

(1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii. 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 a salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii.

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

(3) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, aceste vor fi modificate printr-un acord comun.

ART. 73

(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. 74

(1) Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de quantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

ART. 75

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

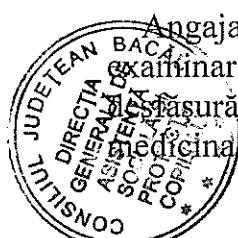
(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare și va fi stabilit în contractele colective la nivel de unitate negociate în baza prezentului.

(3) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și reprezentanții angajatorului, se acordă potrivit prevederilor art. 147 din Codul muncii și Legii nr. 153/2017:

a) Pentru angajații care lucrează în condiții deosebite (vătămătoare și periculoase), în baza bulletinelor de expertizare a locurilor și condițiilor de muncă efectuate de Direcția de Sănătate Publică sau în baza rapoartelor S.S.M. și P.S.I., indiferent de vechime, se acordă un spor la concediul de odihnă de 6 zile.

b) Pentru salariații nevăzători se acordă un spor la concediul de odihnă de 6 zile, iar pentru salariații persoane cu dizabilități, un spor de 6 zile.

ART. 76



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 a salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii.

ART. 77

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

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

ART. 78

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

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

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

ART. 79

(1) Contravalorarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt evidențiate în anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravalorarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

ART. 80

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

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

ART. 81

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

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

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

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravalorarea acesteia se suportă integral de către angajator, în limita bugetului aprobat și a fondurilor destinate cu această cheltuială.

ART. 82

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

ART. 83

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



(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la informarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 84

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

(2) Angajatorul este obligat să prevadă în proiectul bugetului de venituri și cheltuieli toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricărora alte obligații bănești ale angajatorilor.

(4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

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

ART. 85

(1) 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.

(2) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizației sindicale afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ședința Colegiului Director constituit la nivelul D.G.A.S.P.C. Bacău.

(3) Pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică, se va face expertizarea la locurile de munca în vederea stabilirii sporurilor în conformitate cu prevederile legale.

ART. 86

(1) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor bănești ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă (salariu realizat, sporuri, indemnizații, prime, concedii, concedii medicale etc.) și cuprind:

a) indemnizație de concediu de odihnă, conform prevederilor art. 150 din Codul muncii;
b) sporurile pentru condiții deosebite stabilite conform Regulamentului de sporuri prevăzut în Anexa nr. 2 cu aplicabilitate conform HG nr. 153/2018;

c) spor pentru personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 și care beneficiază pentru orele lucrante în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru (art. 20 din Legea nr. 153/2017);

d) 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 poate primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut la alin. anterior, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrante în cele trei, respectiv două ture.

e) sporul de repaus săptămânal: munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în goare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 20% din salariul de bază al funcției îndeplinite, conform art. 1, al. (1) din capitolul II al anexei nr. II din



Legea nr. 153/2017 și în funcție de resursele bugetare aprobate cu această destinație; munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

e^1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) - (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

f) Pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare.

g) Celealte categorii de persoane cu handicap grav și accentuat care vor beneficia de acest spor vor fi stabilite prin hotărâre a Guvernului și va fi aplicat ca atare.

h) sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală, poate fi acordat în cuantumul și în condițiile prevăzute de lege aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Bacău, conform HG 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;

i) Pentru asistentele medicale care prestează activitate în cadrul unităților de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică și cele care lucrează la Complexul Strand casa A din cadrul CR Pro-Familia Bacău și care au trecut de la un spor de 75% plătit la salariul de bază la un spor de 50% negociat în cadrul anexelor nr. 2 și nr. 6 ale Contractului Colectiv de muncă pentru anii 2022-2023, urmează să le fie aplicat în continuare un spor de 50% la salariul de bază, iar pentru asistentele medicale care prestează activitate în cadrul celorlalte unități subordonate DGASPC Bacău, se va aplica un spor de 40% la salariul de bază cu excepția salariatelor asistentelor medicale care lucrează în cadrul Ansamblului de servicii sociale pentru copii și tineri în dificultate Bacău, și Centrului de Îngrijire și Asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Răchitoasa.

De asemenea, pentru salariatele asistente medicale, sporul de tură de 15% plătit la salariul de bază, va fi înlocuit cu sporul pentru munca prestată în timpul nopții prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. c) iar sporul de weekend va fi plătit în cuantum de 15% la salariul de bază conform resurselor bugetare disponibile.

(2) Sporurile specifice sistemului de asistență socială, reglementate în Legea nr. 153/2017, se acordă prin raportare la salariul de bază.

(3) În situația în care în privința acestor sporuri intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaților.

ART. 87

(1) Beneficii ale salariatilor din unitățile de asistență socială:

a) fiecare salariat beneficiază de vouchere de vacanță, a căror valoare este egală cu un salariu minim brut pe economie, potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 2, 3 și 4 din Ordonanța de urgență nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin OUG nr. 46/2017. Se vor acorda vouchere de vacanță în limitele legii și în limitele sumelor aprobate cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale (bugetul Consiliului Județean), pentru unitățile din domeniul bugetar, și în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

b) decontarea cheltuielilor de transport și cazare, în cazul în care deplasarea se face în interesul copilului, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar;

c) decontarea analizelor medicale necesare pentru copil;



d) asistenților maternali li se plătește concediu de odihnă fără a li se diminua sporurile, în condițiile în care în perioada efectuării concediului au în îngrijire copii asistați;

e) acordarea de bilete gratuite sau cu preț redus pentru angajații din asistența socială la bazele de tratament/agrement și instituțiile de cultură aflate în subordinea Consiliilor Județene/Locale;

f) angajatorul va asigura consultanță juridică gratuită pentru personalul din asistența socială atunci când sunt acționați în instanță de către beneficiari în perioada activității în acest domeniu;

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

h) la locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător;

i) în conformitate cu art. 56 din Legea nr. 448/2006, republicată, angajații din asistența socială care își desfășoară activitatea în centrele publice din mediul rural, de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu (contravaloare abonament), sumele necesare acordării acestor drepturi fiind asigurate din bugetul D.G.A.S.P.C. Bacău;

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

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

l) activitatea personalului care lucrează în condiții deosebit de periculoase va fi încadrată ca activitate care se prestează în condiții deosebite de muncă, conform art. 18 alin. 1 lit. a din Legea nr. 263/2010, pentru fiecare an de activitate prestată în astfel de condiții, urmând să beneficieze de o deducere de 3 luni din vârsta standard de pensionare;

m) conform art. 14 din Legea nr. 319/2006, salariații beneficiază de alimentație de protecție, negociată la nivel de unitate.

n) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect. Procedura de nominalizare/recrutare a echipei de proiect este prevăzută prin lege special și va fi urmată ca atare.

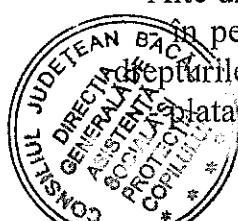
o) ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, conform legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. anterior se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din legea salarizării.

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

(3) Premierile se stabilesc cu informarea reprezentanților organizației sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

ART. 88

Alte drepturi de personal:



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

• data conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

- plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducerii unității;
- decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

ART. 89

Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărora obligații bănești ale unității.

ART. 90

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

ART. 91

Angajatorul este obligat să țină evidență 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 acordate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL VI *Timpul de muncă și timpul de odihnă*

ART. 92

Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește atribuțiile și sarcinile de serviciu.

ART. 93

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

ART. 94

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

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

ART. 95

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă 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) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata conchediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART. 96

(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 și se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămâni următoare.

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

ART. 97

(1) Programul de lucru în cadrul săptămâni de lucru va fi stabilit prin regulamentul interiu la nivelul unităților, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă.



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

ART. 98

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

ART. 99

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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 102 și 104.

ART. 100

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a informa la cerere reprezentanții sindicatului reprezentativ din unitate această evidență, ori de cât ori este cazul.

ART. 101

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

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

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

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

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

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

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

ART. 102

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 103

În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă, cu acordul reprezentanților sindicatului din unitate.

ART. 104

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

Zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

1 Ianuarie;

24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;



- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

- 1 iunie;

- prima și a doua zi de Rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

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

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

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

ART. 105

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, sau 8 h/tură, cu consultarea/informarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sămbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activităților de asistență socială.

ART. 106

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

ART. 107

(1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator de comun acord cu organizațiile sindicale reprezentative din unitate, se aprobă de către Colegiul Director și se aduce la cunoștința fiecarui salariat, sub semnatură.

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

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

ART. 108

(1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 ore, sau 8h/tură, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezență.

ART. 109

(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, limitări.



ART. 110

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

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

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

(4) Condeiul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare. – art 147 din codul muncii

(5) În situații bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea condeiului de odihnă.

(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, condeiul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(7) Decalarea condeiului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 111

(1) Dreptul la condeiul de odihnă este garantat de lege. Condeiul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Condeiul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- între 1 și 10 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- peste 10 ani vechime - 25 de zile lucrătoare.

ART. 112

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

(2) Indemnizația de condeiu de odihnă se plătește de către angajator cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în condeiu la cererea salariatului.

ART. 113

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

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din condeiul 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 condeiului de odihnă.

ART. 114

(1) În afara condeiului de odihna, salariații care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un condeiu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3 și 10 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent condeiului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați menționate la alin. 1) sunt prevăzute în Anexa nr. 6.

(3) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un condeiu de odihnă suplimentar de 6 zile.

(4) Zilele de condeiu de odihnă suplimentar pentru salariații nou angajați care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, vor fi asimilate salariaților care fac parte din echipa de specialiști din cadrul locului de muncă respectiv".



Salariațele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un condeiu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea conchediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii. - art. 147¹ din codul muncii.

ART. 115

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

ART. 116

(1) Conform art. 152 alin. 1 și 2 din Codul muncii coroborat cu art. 24 alin. 1 și 2 din H.G. nr. 250/1992 (r1) salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite;

(2) Angajații din unitățile de asistență socială, medico-socială și servicii sociale beneficiază de minimum:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;

- b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil plus 10 zile, dacă a urmat un curs de puericultură;

- c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

- d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți, copii, frați, bunici) sau al socrilor;

- e) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau în cursul lunii prin recuperarea timpului acordat, la cerere;

- f) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;

- g) donatorii de sânge, conform legii;

- h) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.

(3) Conform art. 143 din Codul muncii, angajații D.G.A.S.P.C. Bacău vor beneficia de 2 zile libere plătite de la data la care au împlinit 5 ani vechime în instituție.

(4) Salariații din asistență socială vor beneficia de conchediu pentru formare profesională conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

(5) Personalul din cadrul D.G.A.S.P.C. Bacău poate beneficia de conchediu fără plată conform art. 153 din Codul muncii de maximum 90 de zile lucrătoare într-un an, conform art. 39 din prezentul contract.

(6) Angajații din cadrul D.G.A.S.P.C. Bacău vor beneficia de conchediu de odihnă suplimentar între 3 și 10 zile, conform art. 18 - 23 din H.G. nr. 250/1992, republicată și conform anexei nr. 6 la prezentul contract colectiv de muncă.

(7) Conform art. 3 alin. (1) din Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, „*Pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil*”.

Liberul se acordă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.



CAPITOLUL VII **Protecția socială a salariaților**

ART. 117

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea/informarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate 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.

ART. 118

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

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

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

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

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

ART. 119

(1) În cazul în care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 123, 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.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor 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. 120

Salariații care se pensionează pentru limită de vîrstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, în limita bugetului aprobat.



Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cquantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai

mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie progrămat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

(2) În cazul decesului salariatului, a soțului/soției sau a unui copil aflat în întreținere unitatea va acorda un salarit mediu brut pe economie comunicat prin Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale, în limita cheltuielilor aprobată cu această destinație și a bugetului aprobat.

ART. 122

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

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

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

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

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, inspectoratului teritorial de muncă și al organizațiilor sindicale din unitate afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 123

Contravalorearea deplasării salariatilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

ART. 124

(1) După efectuarea conchediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariatul membru de sindicat poate beneficia de încă un an conchediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât acesta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din conchediul de odihnă fără plată, salariatul va fi încadrat pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

ART. 125

Salariatul care întrerupe conchediul legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă 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. 126

Salariatele gravide, reprezentate de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor, la cerere și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Potrivit art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 angajatorul are obligația de a asigura gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/lună.



ART. 127

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

ART. 128

(1) Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asigașilor sunt asigurate gratuit pentru salariații D.G.A.S.P.C. Bacău, reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în limita bugetului aprobat.

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

CAPITOLUL VIII *Formarea profesională*

ART. 129

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

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

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

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

(5) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajașilor în quantum de minim 82.000 lei/an în funcție de bugetele aprobate de ordonatorul care vor fi organizate împreună cu sindicatele afiliate federației sindicale semnatară a prezentului contract.

ART. 130

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

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

ART. 131

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

ART. 132

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

ART. 133

Până la finalul anului 2018, pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- urmate la inițiativa salariatului, cu acordul conducătorului instituției.

ART. 134

Angajații care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată însumată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 1 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

ART. 135

Nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat sau studiile care nu sunt conforme cu specificul postului ocupat de salariat sau în specificul activității sale desfășurată la locul de muncă.

De asemenea, nu pot beneficia de zile libere plătite salariații care urmează cursuri postuniversitare, de masterat sau doctorat.

Conform art. 25 din HG nr. 250/1992 „...Salariații din administrația publică, din regile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență;*
- susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;*
- prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate”.*

ART. 136

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

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

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

d) formare individualizată;

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

ART. 137

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii, cu consultarea reprezentantului organizației sindicale afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Participarea la cursuri se va face în baza evidențelor furnizate de Serviciul Resurse umane cu informarea organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 138

(1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și va fi adus la cunoștința salariaților.

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



ART. 139

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, pot participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

ART. 140

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

CAPITOLUL IX

Drepturile federațiilor sindicale și ale sindicatelor afiliate acestora, semnatare ale prezentului C.C.M.

ART. 141

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

ART. 142

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

(2) Conducerea instituției va depune toate diligențele pentru obținerea sumelor necesare la rectificarea bugetului. La data semnării contractului angajații au un drept de creație asupra sumelor reprezentând quantumul bănesc al drepturilor câștigate.

(3) La cererea expresă a sindicatelor afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului C.C.M., acestea pot fi asistate de reprezentanții federațiilor și confederațiilor la care sunt afiliate, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 143

(1) Reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor sindicale semnatare ale prezentului C.C.M. participă la ședințele Colegiului Director al D.G.A.S.P.C. Bacău, având statut de invitați.

(2) Orice modificare a organigramei, a statului de funcții și a bugetului se va face cu consultarea/informarea organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă documentele necesare susținerii activității sindicale.

(4) Hotărârile Colegiului Director vor fi comunicate la cerere, în scris în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii reprezentanților sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale acestui contract.

ART. 144

(1) În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă și al dezvoltării dialogului social, liderii organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu câte 5 zile (40 de ore/lună); pentru ceilalți membri ai organelor executive ale sindicatelor numărul de zile libere se negociază la nivel de unitate; aceste reduceri ale programului lunar de muncă fac parte de drept și vor fi menționate în contractele individuale de muncă ale beneficiarilor.

Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.



ART. 145

(1) Angajatorul este obligat să asigure în incintele unităților, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 146

(1) Încasarea cotizației pentru sindicatele afiliate la federațiile sindicale semnatare ale C.C.M. se face prin statele de plată ale unităților de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, în baza accordului salariaților, membri ai organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

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

ART. 147

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

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

(3) Regulamentul intern se întocmește de către D.G.A.S.P.C. Bacău cu consultarea obligatorie a organizațiilor sindicale din instituție, afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

CAPITOLUL X *Dispoziții finale*

ART. 148

Conducerea D.G.A.S.P.C. Bacău are obligația ca, la fundamentarea bugetului instituției, să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului C.C.M. și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul Județean Bacău, prin hotărâre. Anterior depunerii acestor bugete fundamentate spre aprobarea Consiliului Județean, vor fi informate/consultate sindicatelor afiliate la federațiile semnatare.

ART. 149

Aplicarea prevederilor C.C.M. încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 150

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

ART. 151

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(2) Aplicarea prevederilor prezentului contract este condiționată de resursele bugetare alocate. Angajatorul va face toate demersurile necesare pentru a solicita ordonatorului de credite principale resursele bugetare necesare desfășurării activității salariaților.

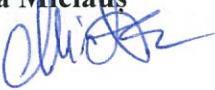


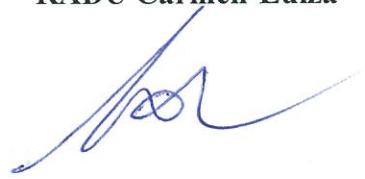
(3) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unităților de asistență socială, la cererea reprezentanților părților semnatare ale acestui C.C.M. administrația centrală și locală va emite acte administrative specifice.

ART. 152

Prezentul C.C.M. s-a încheiat în 6 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bacău, dar nu mai târziu de 3 (trei) zile de la data semnării și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în toate unitățile componente ale D.G.A.S.P.C. Bacău, prin grija conducerii acesteia.

PĂRȚILE SEMNATARE

D.G.A.S.P.C. Bacău
Director general
CRISTIAN CODREANU
Sef serviciu Resurse Umane
Anca Miclăus


Vizat pentru legalitate,
Sef Serviciu juridic și contencios,
RADU Carmen-Luiza


Sindicat „Familia” Bacău
Președinte,
OPRIȘAN POLIXENIA


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

Art.1. Comisia paritară la nivelul unităților de asistență socială va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM și 5 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

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

Art.3.(1) Comisiile paritare sunt consultate în următoarele situații:

- a) la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității autorităților și instituțiilor publice pentru care sunt constituite;
- b) la stabilirea oricărora măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici/personalul contractual, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;
- c) la stabilirea programului de lucru de către conducătorul autorității sau instituției publice;
- d) la soluționarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici/personalul contractual conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordurilor colective;
- e) la identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice;
- f) alte situații prevăzute de lege.

(2) În exercitarea atribuțiilor, comisiile paritare emit avize consultative.

(3) Comisiile paritare monitorizează realizarea acordurilor colective dintre sindicatele reprezentative sau reprezentanții funcționarilor publici/personalului contractual și autoritățile sau instituțiile publice, în situația în care au fost încheiate astfel de acorduri.

(4) Comisia paritară întocmește un raport anual cu privire la respectarea prevederilor acordurilor colective încheiate în condițiile legii, precum și la activitatea desfășurată în condițiile alin. (1) și (2), care se publică pe site-ul autorității sau instituției publice.

Art.4.(1) Președintele comisiei paritare are următoarele atribuții:

- a) susține inițiativele fundamentate ale membrilor comisiei paritare și dispune cu privire la oportunitatea convocării comisiei paritare în scopul dezbaterei acestora;
- b) solicită convocarea comisiei paritare;
- c) propune ordinea de zi a ședinței;
- d) conduce ședințele comisiei paritare;
- e) coordonează activitatea comisiei paritare;
- f) reprezintă comisia paritară în relația cu conducătorul autorității sau al instituției publice.

(2) **Secretarul comisiei paritare** are următoarele atribuții:

- a) înregistrează solicitările de întunire a comisiei paritare într-un registru special;
- b) convoacă, la solicitarea președintelui comisiei paritare ori a conducătorului autorității sau instituției publice, membrii comisiei paritare și comunică propunerea pentru ordinea de zi a ședinței;
- c) pregătește desfășurarea în bune condiții a ședinței;
- d) întocmește, redactează și semnează alături de membrii comisiei paritare procesul-verbal al ședinței;



e) redactează avizele sau propunerile emise de comisia paritară și le înaintează spre semnare membrilor acesteia, în termen de două zile lucrătoare de la data la care a avut loc ședința în care s-a votat avizul.

(3) Președintele comisiei paritare este ales prin rotație la propunerea părților.

(4) În cazul în care secretarul titular al comisiei paritare se află în imposibilitate de a-și îndeplini atribuțiile, acestea sunt îndeplinite de secretarul supleant.

Art.5 (1) Membrii comisiei paritare sunt numiți pe o perioadă de 3 ani. Mandatul lor poate fi reînnoit o singură dată.

(2) Comisia paritară își exercită mandatul de la data constituirii până la data constituirii comisiei paritare nou-alese.

Art.6. (1) Comisia paritară se poate întâlni la solicitarea:

- a) conducătorului autorității sau instituției publice;
- b) președintelui comisiei paritare;
- c) sindicatului reprezentativ al funcționarilor publici/personal contractual sau, după caz, reprezentanților funcționarilor publici/personal contractual;
- d) majoritatii funcționarilor publici/personal contractual.

(2) Convocarea membrilor comisiei paritare și comunicarea ordinii de zi propuse se fac în scris de către președintele acesteia, prin intermediul secretarului comisiei paritare, în termen de două zile lucrătoare de la data înregistrării solicitării de întâlnire a comisiei paritare.

Art.7. (1) Comisia paritară este valabil întâlnită în prezenta tuturor membrilor titulari.

(2) În cazul în care, în urma convocării, membrii titulari comunică în scris că din motive obiective nu pot participa la ședința comisiei paritare, președintele va convoca membrii supleanți.

(3) Prezența membrilor convocați la ședință este obligatorie.

Art.8 (1) Comisia paritară se întâlnește în ședință la data stabilită de președintele comisiei și comunicată de secretarul acesteia prin adresa de convocare.

(2) Președintele comisiei paritare poate solicita participarea la ședințele comisiei paritare, în calitate de invitat, a persoanelor care pot asigura o expertiză în soluționarea problemelor stabilite pe ordinea de zi a ședinței.

Art.9 (1) Lucrările comisiei paritare se consemnează într-un proces-verbal.

(2) Procesul-verbal al ședinței comisiei paritare cuprinde următoarele:

- a) data și ora la care s-a întâlnit comisia paritară;
- b) ordinea de zi aprobată de membrii comisiei paritare;
- c) mențiuni privind respectarea procedurii de convocare a membrilor comisiei paritare;
- d) problemele discutate și soluțiile adoptate;
- e) avizul emis de comisia paritară în urma desfășurării ședinței acesteia;
- f) opiniile separate;
- g) numele și semnătura membrilor care au participat la ședința comisiei paritare.

Art.10 (1) Mandatul de membru al comisiei paritare se suspendă de drept în următoarele situații:

a) raporturile de serviciu ale salariatului sunt modificate prin delegare sau detașare, în condițiile legii, pe o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice consecutive;

b) angajatul a săvârșit o faptă care constituie obiectul sesizării comisiei de disciplină;

c) angajatul a săvârșit o faptă pentru care s-a dispus începerea urmăririi penale.

(2) Mandatul de membru al comisiei paritare se suspendă, la inițiativa acestuia, în următoarele situații:

la cererea motivată a salariatului numit în comisia paritară, pentru perioada solicitată de

salariatul, membru al comisiei paritare se află în conflict de interes, conform legii.



(3) În cazul prevăzut la alin. (2) lit. a), cererea de suspendare se face în scris și se înaintează pentru aprobare conducătorului autorității sau instituției publice.

(4) În cazul prevăzut la alin. (2) lit. b), conflictul de interese poate fi sesizat de membrul comisiei paritare care se află în această situație sau de orice altă persoană interesată, prin cerere de suspendare înaintată în scris conducătorului autorității sau instituției publice.

(5) Pe durata suspendării mandatului membrului titular, potrivit alin. (1) și (2), atribuțiile acestuia sunt exercitate de membrul supleant corespunzător, astfel încât să fie respectat principiul parității.

Art.11 (1) Mandatul de membru al comisiei paritare începează în următoarele situații:

a) la încheierea perioadei pentru care a fost numit membru în comisia paritară, dacă nu a fost reînnoit mandatul;

b) la data modificării prin transfer, mutare în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice, precum și la încetarea raporturilor de serviciu dintre salariatul membru al comisiei paritare și instituția sau autoritatea publică;

c) la data solicitată de salariatul membru al comisiei paritare prin cerere scrisă privind renunțarea la calitatea de membru în comisia paritară;

d) în cazul în care condițiile art. 17;

e) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate sau conflict de interese și nu acționează pentru încetarea acestuia, în termen de 10 zile calendaristice de la data constatării;

f) raporturile de serviciu ale funcționarului public sunt modificate prin delegare sau detașare, în condițiile legii, pe o perioadă mai mare decât cea prevăzută anterior.

(2) În cazul în care are loc încetarea calității de membru titular al comisiei paritare în condițiile prevăzute la alin. (1), membrii supleanți corespunzători sunt titularizați, astfel încât să fie respectat principiul parității.

(3) În cazul în care un membru supleant este titularizat în condițiile alin. (2), se desemnează un alt membru supleant corespunzător.

Art.12. Plata membrilor comisiei paritare se va asigura din fondul de rezervă prevăzut la art. 9, al.(4) din prezentul contract colectiv de muncă.



ANEXA NR. 2

REGULAMENTUL

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”

CAPITOLUL I REGLEMENTĂRI GENERALE

ARTICOLUL 1

(1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.

(2) Personalul altor unități care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

(3) Personalul care în cadrul programului de lucru își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în prezenta anexă, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv, în ore și în zile, în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se realizează de către conducătorul unității.

(4) Cquantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază din luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă.

CAPITOLUL II REGLEMENTĂRI APLICABILE PERSONALULUI DE SPECIALITATE/ALTE CATEGORII DE PERSONAL

ARTICOLUL 2

Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, cu sau fără cazare beneficiază de sporul prevăzut la art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

I. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

A. Spor de 50% din salariul de bază acordat personalului din:

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

- Centrul de Servicii Sociale „Ghiocelul” Bacău – conducere, personal de specialitate
- Centrul de Servicii Sociale „Alexandra” Onești – conducere și personal de specialitate
- Complexul de Servicii Sociale „Pro-Familia” Bacău – conducere și personal de specialitate Complexul „Pinochio”, Complexul „Strand” și Complexul „Bistrița” (casa 2);
- Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa – conducere și personal de specialitate Centrul de Îngrijire și Asistență pentru persoane vârstnice cu dizabilități;
- Centrul de Îngrijire și Asistență pentru persoane adulte cu dizabilitati „Condorul” – conducere și personal de specialitate;



Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Handicap Comănești – conducere și personal

- Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Handicap Ungureni – conducere și personal de specialitate;
- Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Dizabilități Târgu-Ocna – conducere și personal de specialitate;
- Centrul de Îngrijire și Asistență a Persoanelor cu Dizabilități Comănești – conducere și personal de specialitate;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane cu Dizabilități „Costachi Negri” Târgu-Ocna – conducere și personal de specialitate inclusiv Locuințele maxim protejate pentru persoane cu dizabilități mentale și asociate;
- Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulți cu Dizabilități „Miorița” - Parincea - conducere și personal de specialitate.

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

- Complexul de Servicii Sociale „Pro-Familia” Bacău - personal de specialitate Complexul „Ștrand” (casa A)

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

- Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Dărmănești – conducere și personal de specialitate
- Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Răcăciuni – conducere și personal de specialitate
- Complexul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulți cu Dizabilități Filipești – conducere și personal de specialitate
- Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulți cu Dizabilități „Petricica” Comănești – conducere, personal de specialitate și bucătar

B. Spor de 25% din salariul de bază acordat:

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

25% acordat pentru:

- Ansamblul de Servicii Sociale pentru Copii și Tineri în Dificultate Bacău - conducere:
 - personal de specialitate Centrul de primire în regim de urgență
 - personal de specialitate de la Compartimentul de audiere, orientare, supravaghere și sprijin pentru reintegrare socială a copilului victimă a infracțiunilor și a copilului care a săvârșit fapte penale și nu răspunde penal;
 - personal de specialitate de la Compartimentul de informare și consiliere pentru copilul victimă a traficului de persoane și copilul aflat neînsoțit pe teritoriul altui stat.

25% acordat pentru:

- Biroul „Telefonul copilului” pentru intervenție în regim de urgență pentru copilul abuzat, neglijat, exploataț și părăsit în unitățile sanitare:
 - personal de specialitate.

2. 25% acordat pentru asistentului personal profesionist/asistentului maternal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal

- Rețeaua de asistență maternală profesioniști

- conducere, personalul de specialitate și asistenții maternali profesioniști
- Serviciul management de caz pentru copii: personalul de specialitate cu excepția sefului de serviciu;

C. *abrogat**



D. Spor de 25% din salariul de bază acordat asistentului maternal pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament

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; nu este cazul

F. Spor de 15% calculat la salariul de bază acordat **asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat, alta decât cea menționată la lit. B.2 și lit. E (grav psihic sau mintal, grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC); nu e cazul**

G. Spor de 15% calculat la salariul de bază acordat **asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin 2 persoane adulte cu handicap grav sau accentuat, acordat în plus față de cel menționat la lit. B.2, lit. D și F; nu e cazul**

II. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare:

A. Spor de 15% din salariul de bază acordat pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, altele decât cele în care se acordă sporurile prevăzute la pct. I; nu e cazul

III. – nu este cazul

IV. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare:

A. Spor de 15% din salariul de bază, acordat personalului care își desfășoară activitatea în:

1. servicii de intervenție în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicții, victime ale violenței în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.;

Complexul de servicii pentru intervenție specializată în domeniul protecției familiei și a drepturilor copilului Bacău:

- Compartimentul pentru prevenire și combatere a violenței domestic;
- Compartimentul pentru sprijinirea victimelor infracțiunilor;
- Modulul Artemis,
- Centrul de consiliere pentru agresori.

2. servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane vârstnice. - nu e cazul

B. Spor de 10% din salariul de bază, acordat personalului care își desfășoară activitatea în centre de preparare și distribuire a hranei pentru persoane în risc de sărăcie; nu e cazul

V. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, care își desfășoară activitatea în condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;

A. Spor de 15% din salariul de bază, acordat pentru **asistentul maternal și personalul care își desfășoară activitatea în centrele de primire și cazare pentru solicitanții de azil și persoane care au primit o formă de protecție în România prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale, aprobat potrivit legii;**



1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri palliative; nu e cazul
2. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii pentru persoanele vârstnice dependente conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2000;
 - Complex de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa (CPV)
3. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care lucrează cu persoanele fără adăpost și copiii străzii; - nu este cazul;
4. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adulți și copii), altele decât cele menționate la pct.

I.

- Serviciul de evaluare complexă și vocațională a persoanelor adulte cu handicap - personal de specialitate cu excepția Compartimentului Secretariatul Comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap și a șefului de serviciu;
- Serviciul de evaluare complexă a copilului cu dizabilități - personalul de specialitate cu excepția șefului de serviciu;
- Servicii pentru tineri cu cele 2 compartimente, precum și Compartimentul de consiliere, servicii medicale și terapie ocupațională din cadrul Ansamblului de Servicii Sociale pentru Copii și Tineri în Dificultate Bacău.

C. ***Abrogat

D. Spor de 15% din salariul de bază, acordat personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare sau fără cazare, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat potrivit legii, altele decât cele prevăzute la punctele I-III;

- Complexul de servicii pentru intervenție specializată în domeniul protecției familiei și a drepturilor copilului Bacău: Compartimentul de asistență pentru victimele adulte ale traficului de persoane; Compartimentul consiliere și sprijin pentru părinți și copii; Compartimentul evaluare și asistență medico-socială și Modulul Maternal;
- Centrul de servicii sociale „Ghiocelul” Bacău – personal administrativ,
- Centrul de servicii sociale „Alexandra” Onești
 - personal administrativ,
 - îngrijitor,
- Complexul de servicii sociale „Pro-Familia” Bacău:
 - Complexul „Margareta”
 - personalul administrativ
 - Rețeaua de Apartamente „Casa Mea” – educator;

D) - Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa

- personal administrativ
- Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Dizabilități „Condorul” Bacău – personal administrativ și îngrijitorul din cadrul compartimentului asistență medico socială și îngrijire;
- Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Handicap Comănești – personal administrativ fără îngrijitoare;
- Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Handicap Ungureni – personal administrativ
- Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Dărmănești – personal administrativ
- Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Răcăciuni – personal administrativ
- Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități „Miorița” - Parincea
- Centrul de Recuperare și Reabilitare a Persoanelor cu Dizabilități Târgu-Ocna – personal administrativ
- Centrul de Îngrijire și Asistență a Persoanelor cu Dizabilități Comănești – personal administrativ
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane cu Dizabilități „Costachi Negri” Târgu-Ocna – personal administrativ
- Complexul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Filipești – personal administrativ;
- Centrul de Abilitare și Reabilitare pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Pietricioiu” – personal administrativ, fără bucătar,



- Biroul Adoptării cu excepția șefului de birou;
- Rețeaua de asistenți maternali profesioniști – personal administrativ.
- Complexul pentru Servicii de Asistență Socială și Suport Comunitar .

E. Pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști beneficiază de un **spor de 15%** din salariul de bază, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

- Rețeaua de asistenți maternali profesioniști;
 - asistenții maternali profesioniști

VI. Spor de 7,5% din salariul de bază pentru asigurarea continuătății în muncă acordat asistenților maternali profesioniști conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

- Reteaua de asistenți maternali profesioniști;
 - asistenții maternali profesioniști.

NOTE:

Sporurile prevăzute la pct. IV și V nu pot fi acordate cumulat aceleiași persoane, așa cum prevede art. 14 alin. (3) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de

și

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr. ..., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, *autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă* seria nr. din data

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

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

F^1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:



G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/oră noapte/inegal).

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

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

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/oră noapte).

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 forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata conchediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un conchediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

b¹) prestații suplimentare în bani

b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

c) alte adaosuri

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 muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ...

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

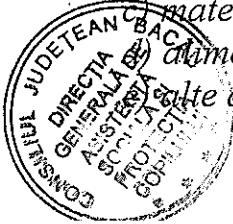
a) echipament individual de protecție ...;

b) echipament individual de lucru ...;

materiale igienico-sanitare ...;

diamenție de protecție ...;

alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...



L. Alte clauze:

- a) *perioada de probă este de zile calendaristice;*
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) *perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;*
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

- 1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de şanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) *dreptul la acces la formare profesională.*
- 2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
- 3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sanctiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - d) *să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.*
- 4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă 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) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii privat;
 - d) *să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, vechimea în muncă, în meserie și 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 și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii-național, înregistrat sub nr. / la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului / Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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

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 închiderea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....

Salariat
Semnătura
Data

Reprezentant legal,
.....

Pe data de prezentul contract închidează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....



ANEXA Nr. 4

ECHIPAMENT DE PROTECȚIE ȘI ECHIPAMENT DE LUCRU, MATERIALE IGIENICO-SANITARE

1. Echipament de protecție și echipament de lucru:

Funcția/Postul	Echipament și materiale de protecție	Echipament de lucru
----------------	--------------------------------------	---------------------

Medic	<input type="checkbox"/> halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)	<input type="checkbox"/> trening (1 buc./an/persoană)
-------	---	--

Asistent medical mănuși de unică folosință

Soră medicală mască de protecție

Educator puericoltor	<input type="checkbox"/> mănuși de unică folosință	<input type="checkbox"/> trening sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/persoană)
Instructor de educație	<input type="checkbox"/> mască de protecție	
Îngrijitor	<input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție	

Muncitor la spălătorie	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (2 buc./an/persoană)	<input type="checkbox"/> basmale (2 buc./an/persoană)
------------------------	---	--

cizme cauciucate
(1 buc./an/persoană)

șorțuri impermeabile
(2 buc./an/persoană)

mănuși protecție

Muncitor lenjerie	<input type="checkbox"/> halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc./an/pers.)	
-------------------	---	--

Muncitor la bucătărie	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (3 buc./an/persoană)	<input type="checkbox"/> basmale (3 buc./an/persoană)
-----------------------	---	--

încălțăminte protecție
(1 buc./an/persoană)

șorțuri de protecție
(2 buc./an/persoană)

mănuși menaj protecție



mănuși protecție termică

Magaziner, halat sau salopetă
merceolog (2 buc./an/persoană)

mănuși protecție

Paznic șubă (1 buc./2 ani/persoană) costum specific
Muncitor (1 buc./an/persoană)

calificat (fermă) impermeabil (1 buc./an/persoană) salopetă - pt.
muncitor calificat
 cizme din pâslă - pt. paznic (fermă)
(1 buc./an/persoană) (2 buc./an/persoană)
 cizme cauciucate - pt. muncitor
calificat (fermă)
(1 buc./an/persoană)

Muncitor mănuși protecție halat
calificat (lăcătuș,
instalator, cizme cauciucate salopetă
fochist, tâmplar) (1 buc./an/persoană) (2 buc./an/persoană)

Muncitor mănuși protecție halat
calificat (zidar,
electrician) cască protecție salopetă
(1 buc./an/persoană) (2 buc./an/persoană)
 încălțăminte electroizolantă -
pentru electrician
(1 buc./an/persoană)

Alte funcții conform normelor de protecție a muncii specifice activității desfășurate

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

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



Echipamentul de protecție va fi acordat și utilizat conform normelor de protecția muncii. Echipamentul de lucru se acordă la cererea salariatului, până la limita prevăzută în prezenta anexă în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la intrarea în vigoare a prezentului

contract. Salariatul este obligat să folosească echipamentul de lucru solicitat și acordat în timpul desfășurării programului normal de lucru.

2. Materiale igienico-sanitare:

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

- săpun, 75 g/lună/persoană

- hârtie igienică, 2 buc./lună/persoană

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



ANEXA Nr. 5

Hărțuirea sexuală

1. Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Anexa nr. 6

Numărul de zile reprezentând concediul de odihnă suplimentar și spor pentru condiții deosebite conform H.G. nr.153/2018 modificată prin H.G. nr. 589/2018 acordate salariaților din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău

NR. CRT.	COMPARTIMENT FUNCTII	SPOR PENTRU CONDITII DEOSEBITE CONFORM HG NR. 153/2018	NUMĂR ZILE DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR
0.	1.	3.	4.
I. APARAT PROPRIU			
1. Conducere			
1.	Director general	10%	5
2.	Director general adjunct asistență socială pentru adult	10%	5
3.	Director general adjunct asistență socială pentru copil	10%	5
2. Serviciul juridic și contencios			
4.	Sef serviciu	10%	4
5.	Consilier juridic	10%	3
6.	Arhivar	10%	3
2. a Compartimentul juridic pentru protecția drepturilor copiilor și a persoanelor adulte			
7.	Consilier juridic	10%	3
3. Serviciul resurse umane			
8.	Şef serviciu	10%	4
3. a Compartiment gestionare personal din cadrul centrelor pentru protecția copilului			
9.	Inspector de specialitate	10%	3
3. b Compartiment statistică și gestionare personal din cadrul centrelor pentru protecția persoanelor adulte			
10.	Inspector de specialitate	10%	3
3. c Biroul formare și evaluare profesională			
11.	Şef birou	10%	3
3. c.1 Compartimentul formare, evaluare profesională și gestionare personal din cadrul aparatului propriu			
12.	Inspector de specialitate	10%	3
3. c.2 Compartimentul registratură			
13.	Inspector	10%	3
14.	Inspector de specialitate	10%	3
4. Biroul strategii, proiecte și monitorizare			
15.	Şef birou	10%	3
4. a Compartimentul monitorizare și strategii			
16.	Inspector de specialitate	10%	3
4. b Compartimentul coordonare autorități publice locale și relația cu ONG-urile			
17.	Inspector de specialitate	10%	3
4. c Compartimentul managementul proiectelor			
18.	Inspector de specialitate	10%	3
5. Biroul comunicare și informatizare			
19.	Şef birou	10%	3
20.	Inspector de specialitate	10%	3
21.	Interpret mimico-gestual	10%	3



6. Biroul adopții

22.	Şef birou	10%	3
6. a Compartimentul adopții			
23.	Asistent social	15 %	3
24.	Psiholog	15%	3
6. b Compartimentul post-adopție			
25.	Asistent social	15 %	3
26.	Psiholog	15 %	3

7. Compartimentul corp control și managementul calității serviciilor sociale

27.	Inspector de specialitate	10%	3
-----	---------------------------	-----	---

8. Comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap

28.	Medic – președinte	10%	
-----	--------------------	-----	--

9. Serviciul de evaluare complexă și vocațională a persoanelor adulte cu handicap

29.	Şef serviciu	10 %	4
30.	Asistent social	15%	3
31.	Terapeut ocupațional	15%	3
32.	Medic	15%	3
33.	Psiholog	15%	3
34.	Kinetoterapeut	15%	3

9.a Compartiment Secretariatul Comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap

35.	Inspector de specialitate	10%	3
36.	Inspector de specialitate	10%	3
37.	Inspector	10%	3

10. Serviciul de evaluare complexă a copilului cu dizabilități

38.	Şef serviciu	10%	4
39.	Asistent social	15%	3
40.	Psiholog	15%	3
41.	Medic	15%	3

11. Secretariatul comisiei pentru protecția copilului

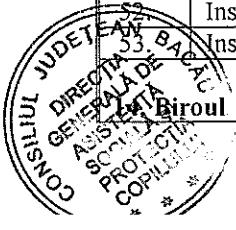
42.	Şef birou	10%	3
43.	Inspector de specialitate	10%	3
44.	Inspector	10%	3

12. Serviciul management de caz pentru copii

45.	Şef serviciu	10%	5
12.a Compartimentul management de caz pentru asistenții maternali profesioniști			
46.	Asistent social/Psiholog/Sociolog	25%	4
12.b Compartimentul management de caz pentru copii			
47.	Asistent social/Psiholog/Sociolog	25 %	4

13. Serviciul management de caz pentru persoane adulte

48.	Şef serviciu	10%	5
13.a Compartimentul management de caz pentru persoane adulte			
49.	Inspector de specialitate	10%	4
50.	Asistent social/Psiholog/Sociolog	15%	4
51.	Inspector	10%	3
13.b Compartimentul pentru îngrijire de tip familial			
52.	Inspector de specialitate	10%	4
53.	Inspector	10%	4



Biroul "Telefonul copilului" pentru intervenție în regim de urgență pentru copilul abuzat, neglijat, exploataț și

părăsit în unitățile sanitare

54.	Şef birou	10%	5
55.	Asistent social	25%	4
56.	Psiholog	25%	4
57.	Sociolog	25%	4
58.	Referent	25%	3

I.A. DIRECȚIA ECONOMICĂ

59.	Director	10%	5
-----	----------	-----	---

15. Serviciul economic și finanțier-contabil

60.	Şef serviciu	10%	3
-----	--------------	-----	---

15.a Compartimentul finanțier și plăți

61.	Inspector de specialitate	10%	3
62.	Inspector	10%	3

15.b Compartimentul buget-finanțe

63.	Inspector de specialitate	10%	3
-----	---------------------------	-----	---

15.c Compartimentul salarizare

64.	Inspector de specialitate	10%	3
-----	---------------------------	-----	---

15.d Compartiment prestații sociale pentru persoane cu handicap

65.	Inspector de specialitate	10%	3
-----	---------------------------	-----	---

15.e Compartiment de acordare a facilităților pentru persoane cu handicap

66.	Inspector de specialitate	10%	3
67.	Referent	10%	3

16. Biroul achiziției publice

68.	Şef birou	10%	0
-----	-----------	-----	---

69.	Inspector de specialitate	10%	0
-----	---------------------------	-----	---

70.	Expert	10%	0
-----	--------	-----	---

II.1 COMPLEXUL PENTRU SERVICII DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI SUPORT COMUNITAR**1. a Conducere**

71.	Şef complex	15%	4
72.	Coordonator personal de specialitate	15%	4

1. b Compartimentul administrativ

73.	Referent de specialitate	15%	3
-----	--------------------------	-----	---

1.c Compartimentul pentru servicii de prevenire și suport comunitar

74.	Asistent social	15%	4
75.	Psiholog	15%	4
76.	Kinetoterapeut	15%	4
77.	Mediator social	15%	4

1.d Centrul de intervenție rapidă

78.	Referent de specialitate	15%	0
79.	Şofer	15%	3

2. Compartiment administrativ

80.	Referent de specialitate	15%	0
81.	Îngrijitor	15%	3
82.	Muncitor calificat	15%	3
83.	Muncitor necalificat	15%	3

3. Compartiment sănătate și securitate în muncă și situații de urgență

84.	Referent de specialitate	15%	3
-----	--------------------------	-----	---

III.CENTRE ȘI COMPLEXURI DE SERVICII PENTRU PROTECȚIA FAMILIEI ȘI A DREPTURILOR COPILULUI

1. REȚEUA DE ASISTENȚI MATERNALI PROFESIONIȘTI

1. a Conducere

85.	Şef reteea	25%	5
1.b Compartimentul asistenți maternali profesioniști			
86.	Asistent social	25%	4
87.	Referent de specialitate	25%	4
88.	Asistent maternal profesionist	25% pt. fiecare pers. cu handicap + 15%+7,5%	3

1.c Compartimentul suport

89.	Asistent social	25%	4
90.	Psiholog	25%	4

1.d Compartimentul administrativ

91.	Referent de specialitate	15 %	3
92.	Ingrijitor	15 %	3

2. COMPLEXUL DE SERVICII PENTRU INTERVENȚIE SPECIALIZATĂ ÎN DOMENIUL PROTECȚIEI FAMILIEI ȘI A DREPTURILOR COPILULUI BACĂU

2. a Conducere

93.	Şef complex	15%	5
94.	Coordonator personal de specialitate	15%	5

2. b Compartimentul administrativ

95.	Magaziner	15%	3
96.	Administrator	15%	3
97.	Îngrijitor	15%	3

2. c Compartimentul pentru prevenire și combatere a violenței domestice

98.	Asistent social	15%	4
-----	-----------------	-----	---

2. d Compartimentul de asistență pentru victimele adulte ale traficului de persoane

99.	Asistent social	15%	4
100.	Psiholog	15%	4

2. e Compartimentul consiliere și sprijin pentru părinți și copii

101.	Asistent social	15%	4
102.	Psiholog	15%	4

2. f Compartimentul pentru sprijinirea victimelor infracțiunilor

103.	Psiholog	15%	4
104.	Asistent social	15%	4

2. g Compartimentul evaluare și asistență medico-socială

105.	Psiholog	15%	3
106.	Asistent social	15%	3
107.	Asistent medical	15%	3

2.g. 1 Modulul MATERNAL

108.	Educator	15%	5
------	----------	-----	---

2.g. 2 Modulul „ARTEMIS”

109.	Educator	15%	5
------	----------	-----	---

2.h Centrul de consiliere pentru agresori

110.	Psiholog	15%	3
------	----------	-----	---

3. ANSAMBLUL DE SERVICII SOCIALE PENTRU COPII ȘI TINERI ÎN DIFICULTATE BACĂU

3. a Conducere

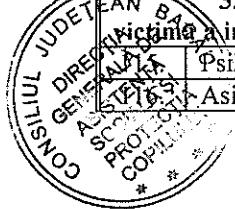
111.	Şef ansamblu	25%	5
112.	Coordonator personal de specialitate	25%	5

SERVICIU PENTRU COPII

113.	Psiholog	25%	3
114.	Asistent social	25%	3

115.	Psiholog	25%	3
116.	Asistent social	25%	3

117.	Psiholog	25%	3
118.	Asistent social	25%	3



3. d Centrul de primire în regim de urgență			
117.	Psiholog	25%	3
118.	Educator	25%	3
119.	Asistent social	25%	3

SERVICIU PENTRU TINERI

3.e Compartimentul de resurse pentru tineri în dificultate

120.	Psiholog	15%	3
121.	Asistent social	15%	3
122.	Consilier juridic	10%	3
123.	Educator	15%	6

3.f Compartimentul rezidențial pentru tineri în dificultate

124.	Educator	15%	6
------	----------	-----	---

SERVICIU COMUNE

3.g Compartimentul de consiliere, servicii medicale și terapie ocupațională

125.	Asistent social	15%	6
126.	Asistent medical	15%	5
127.	Terapeut ocupațional	15%	6
128.	Educator	15%	6

3.h Compartimentul administrativ

129.	Referent de specialitate	15%	3
130.	Referent	15%	3
131.	Administrator	15%	3
132.	Magaziner	15%	3
133.	Bucătar	15%	3
134.	Îngrijitor	15%	3

4. CENTRUL DE SERVICII SOCIALE „GHOCELUL” BACAU

4. a Conducere

135.	Şef centru	50%	5
136.	Coordonator personal de specialitate	50%	5

4. b Compartimentul administrativ

137.	Administrator	15%	3
138.	Referent	15%	3

4.1. CENTRUL DE RECUPERARE PENTRU COPIII CU DIZABILITĂȚI

a. Serviciul de recuperare pentru copiii cu dizabilități

139.	Kinetoterapeut	50%	4
140.	Terapeut ocupațional	50%	4
141.	Logoped	50%	4
142.	Îngrijitoare	50%	

b. Compartimentul de consiliere pentru persoanele cu tulburări de spectru autist

143.	Psiholog	50%	4
------	----------	-----	---

4.2. REȚEAVA DE CASE DE TIP FAMILIAL

a. Casa de tip familial – MĂRĂȘTI

144.	Educator	50%	6
145.	Asistent medical	50%	6
146.	Kinetoterapeut	50%	6
147.	Infirmieră	50%	6

b. Complex de case de tip familial - DRAGOȘ VODĂ

148.	Educator	50%	6
149.	Asistent medical	50%	6
150.	Kinetoterapeut	50%	6
151.	Infirmieră	50%	6

c. Casa de tip familial - ARCADIE ȘEPTILICI

152.	Educator	50%	6
153.	Asistent medical	50%	6
154.	Kinetoterapeut	50%	6
155.	Infirmieră	50%	6

5. CENTRUL DE SERVICII SOCIALE „ALEXANDRA” ONEȘTI



5. a Conducere			
156.	Şef centru	50%	5
157.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
5. b Compartimentul administrativ			
158.	Administrator	15%	3
159.	Magaziner	15%	3

5. c REȚEUA DE CASE DE TIP FAMILIAL

5.c.1 Compartimentul asistență medicală

160.	Asistent medical	50%	6
------	------------------	-----	---

1. Casa de tip familial - GABRIELA

161.	Educator	50%	6
162.	Infirmieră	50%	6

2. Casa de tip familial – BOGDAN

163.	Educator	50%	6
164.	Infirmieră	50%	6

5. d CENTRUL DE RECUPERARE PENTRU COPILUL CU DIZABILITĂȚI

5.d.1 Compartimentul recuperare și reabilitare

165.	Logoped	50%	5
166.	Kinetoterapeut	50%	6
167.	Psiholog	50%	5
168.	Asistent medical	50%	6
169.	Educator	50%	6
170.	Instructor de ergoterapie	50%	5

5.d.2 Compartimentul gospodărire și deservire generală

171.	Îngrijitor	15%	3
------	------------	-----	---

6. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE "PRO-FAMILIA" BACĂU

6. a Conducere

172.	Şef complex	50%	5
173.	Coordonator personal de specialitate	50%	5

6. b Compartimentul administrativ

174.	Referent	15%	3
175.	Administrator	15%	3
176.	Magaziner	15%	3
177.	Îngrijitor	15%	3

A. CENTRUL REZIDENTIAL "PRO-FAMILIA"

6. c Complex „Pinochio”

Modul pentru copilul cu dizabilități

178.	Educator	50%	6
------	----------	-----	---

6. d Complex „Strand”

179.	Educator	50%	6
180.	Asistent medical	50%	6

6. e Complex „Bistrița”

Casa 1 și Casa 3 - spor 15 %

181.	Educator	50%	6
------	----------	-----	---

6. f Complex „Margareta”

1. Apartament Pictor Aman

182.	Educator	15%	6
------	----------	-----	---

2. Apartament Narcisa

183.	Educator	15%	6
------	----------	-----	---

3. Apartament Letea

184.	Educator	15%	6
------	----------	-----	---

B. REȚEUA DE APARTAMENTE „CASA MEA” BACĂU

6. g Compartimentul consiliere, educație și asistență socială

185.	Educator	15%	5
------	----------	-----	---

IV. CENTRE ȘI COMPLEXURI PENTRU PERSOANE ADULTE



COMPLEXUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE VÂRSTNICE RĂCHITOASA

1. a Conducere			
186.	Şef complex	50%	5
187.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
1. b Compartimentul administrativ			
188.	Administrator	15%	3
189.	Magaziner	15%	3
190.	Paznic	15%	3
191.	Ingrijitor	15%	3
192.	Spălătoareasă	15%	4
193.	Bucătar	15%	4
1.c Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane vârstnice			
194.	Asistent social	15%	6
195.	Instructor de ergoterapie	15%	5
196.	Asistent medical	15%	5
197.	Pedagog de recuperare	15%	6
198.	Infirmieră	15%	8
199.	Ingrijitoare	15%	8
1.d Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane vârstnice cu dizabilități			
200.	Kinetoterapeut	50%	6
201.	Instructor de ergoterapie	50%	5
202.	Asistent medical	40%	5
203.	Pedagog de recuperare	50%	6
204.	Infirmieră	50%	8
205.	Ingrijitoare	50%	8

2. CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „CONDORUL” BACĂU

2. a Conducere			
206.	Şef centru	50%	5
207.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
2. b Compartimentul asistență medico-socială și îngrijire			
208.	Asistent social	50%	6
209.	Psiholog/Psihopedagog	50%	5
210.	Asistent medical	50%	5
211.	Logoped	50%	5
212.	Kinetoterapeut	50%	6
213.	Profesor cultură fizică medicală	50%	6
214.	Pedagog de recuperare	50%	8
215.	Art terapeut	50%	6
216.	Asistent medical	40%	3
217.	Educator	50%	6
218.	Infirmieră	50%	5
2. c Compartimentul administrativ			
219.	Referent de specialitate	15%	3
220.	Magaziner	15%	3
221.	Spălătoareasă	15%	3
222.	Ingrijitor	15%	3

3. CENTRUL DE RECUPERARE ȘI REABILITARE A PERSOANELOR CU HANDICAP COMĂNEȘTI

3. a Conducere			
223.	Şef centru	50%	5
224.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
3. b Compartimentul asistență medico-socială și îngrijire			
225.	Asistent medical	40%	5
226.	Infirmieră	50%	8
3. c Compartimentul evaluare, recuperare și socializare			
227.	Kinetoterapeut	50%	6
228.	Psiholog	50%	5



229.	Asistent medical fizioterapie	40 %	5
230.	Asistent medical	40 %	5
231.	Masor	50%	5
232.	Terapeut ocupațional	50%	5
233.	Pedagog de recuperare	50%	8
234.	Asistent social	50%	5

3. d Compartimentul consiliere, reintegrare familială și comunitară

235.	Psiholog	50%	5
236.	Asistent social	50%	5
237.	Instructor de ergoterapie	50%	6
238.	Asistent medical	40%	5
239.	Pedagog de recuperare	50%	8
240.	Educator	50%	8

3. e Compartimentul administrativ

241.	Administrator	15%	3
242.	Magaziner	15%	3
243.	Referent de specialitate/Referent	15%	3
244.	Bucătar	15%	3
245.	Îngrijitoare	15%	3
246.	Spălătoareasă	15%	4
247.	Paznic	15%	3

4. CENTRUL DE RECUPERARE ȘI REABILITARE A PERSOANELOR CU HANDICAP UNGURENI

4. a Conducere

248.	Şef centru	50%	5
249.	Coordonator personal de specialitate	50%	5

4. b Compartimentul asistență medico-socială și îngrijire

250.	Asistent medical	40%	5
251.	Infirmieră	50%	6
252.	Pedagog de recuperare	50%	6
253.	Muncitor calificat	50%	3

4. c Compartimentul evaluare, recuperare și reabilitare

254.	Art terapeut	50%	6
255.	Kinetoterapeut	50%	6
256.	Asistent social	50%	6
257.	Instructor de ergoterapie	50%	6

4. d. Compartimentul administrativ

258.	Administrator	15%	3
259.	Magaziner	15%	3
260.	Spălătoareasă	15%	4
261.	Bucătar	15%	3
262.	Paznic	15%	3

5. CENTRUL DE RECUPERARE ȘI REABILITARE NEUROPSIHIATRICĂ DĂRMĂNEȘTI

5. a Conducere

263.	Şef centru	50%	6
264.	Coordonator personal de specialitate	50%	6

5. b Compartimentul asistență medico-socială și îngrijire

265.	Asistent medical	50%	6
266.	Infirmieră	50%	8

5. c Compartimentul evaluare, recuperare și socializare

267.	Psiholog	50%	6
268.	Asistent social	50%	6
269.	Kinetoterapeut	50%	7
270.	Terapeut ocupațional	50%	6
271.	Educator	50%	8
272.	Instructor de ergoterapie	50%	8
273.	Pedagog de recuperare	50%	8

5. d Compartimentul consiliere, reintegrare familială și comunitară

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ PROTECȚIA COPILOR	Asistent social	50%	6
--	-----------------	-----	---

275.	Terapeut ocupațional	50%	6
276.	Instructor de ergoterapie	50%	8
277.	Pedagog de recuperare	50%	8
5. e Compartimentul administrativ			
278.	Administrator	15%	3
279.	Magaziner	15%	3
280.	Spălătoresă	15%	4
281.	Bucătar	15%	3
282.	Paznic/Portar	15%	3

6. CENTRUL DE RECUPERARE ȘI REABILITARE NEUROPSIHIATRICĂ RĂCĂCIUNI

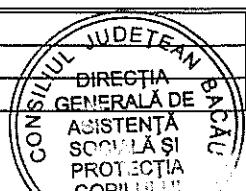
6. a Conducere			
283.	Şef centru	50%	7
284.	Coordonator personal de specialitate	50%	6
6. b Compartimentul îngrijire, recuperare și asistență medicală			
285.	Asistent medical	50%	6
286.	Soră medicală	50%	6
287.	Ingrijitoare	50%	8
288.	Pedagog de recuperare	50%	8
289.	Infirmieră	50%	8
6. c Compartimentul evaluare, recuperare și reabilitare			
290.	Kinetoterapeut	50%	7
291.	Asistent social	50%	7
292.	Instructor de ergoterapie	50%	8
293.	Muncitor calificat	50%	4
294.	Terapeut ocupațional	50%	7
295.	Pedagog de recuperare	50%	8
296.	Art terapeut	50%	6
297.	Infirmieră	50%	6
6. d Compartimentul consiliere, reintegrare familială și comunitară			
298.	Asistent social	50%	7
6. e Compartimentul administrativ			
299.	Referent de specialitate	15%	3
300.	Administrator	15%	3
301.	Magaziner	15%	3
302.	Bucătar	15%	3
303.	Paznic/Portar	15%	3
304.	Spălătoresă	15%	4

7. CENTRUL DE ABILITARE ȘI REABILITARE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „MIORIȚA” PARINCEA

7. a Conducere			
305.	Şef centru	50%	5
7. b Compartimentul asistență medicală și îngrijire			
306.	Asistent medical	40 %	6
307.	Infirmieră	50%	8
7. c Compartimentul evaluare, recuperare și socializare			
308.	Asistent social	50%	6
309.	Instructor de ergoterapie	50%	8
7. d Compartimentul administrativ			
310.	Administrator	15%	3
311.	Referent de specialitate/Referent	15%	3
312.	Magaziner	15%	3
313.	Paznic	15%	3

8. CENTRUL DE RECUPERARE ȘI REABILITARE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI TG. OCNA

8. a Conducere			
314.	Şef centru	50%	5
315.	Coordonator personal de specialitate	50%	5



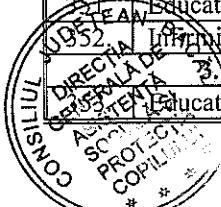
8. b Compartimentul asistență medico-socială			
316.	Asistent medical	40%	5
317.	Pedagog de recuperare	50%	7
8. c Compartimentul evaluare, recuperare și socializare			
318.	Kinetoterapeut	50%	5
	Asistent social	50%	5
	Terapeut ocupațional	50%	6
319.	Instructor de ergoterapie	50%	7
8. d Compartimentul administrativ			
320.	Referent de specialitate	15%	3
321.	Administrator	15%	3
322.	Paznic	15%	3

9. CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI COMĂNEȘTI

9. a Conducere			
323.	Şef centru	50%	5
324.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
9. b Compartimentul asistență medico-socială			
325.	Asistent medical	40%	5
326.	Pedagog de recuperare	50%	6
9. c Compartimentul evaluare, recuperare și socializare			
327.	Psiholog	50%	5
328.	Asistent social	50%	5
329.	Kinetoterapeut	50%	6
330.	Terapeut ocupațional	50%	5
331.	Asistent medical balneofizioterapeut	40%	5
9. d Compartimentul administrativ			
332.	Administrator	15%	3
333.	Bucătar	15%	3
334.	Spălatoreasă	15%	4
335.	Paznic	15%	3

10. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE CU DIZABILITĂȚI „COSTACHI NEGRI” TG. OCNA

10. a Conducere			
336.	Şef complex	50%	5
337.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
10. b Compartimentul administrativ			
338.	Administrator	15%	3
339.	Magaziner	15%	3
340.	Bucătar	15%	3
341.	Paznic	15%	3
10. c Compartimentul evaluare, recuperare și socializare			
342.	Psiholog	50%	5
343.	Kinetoterapeut	50%	5
344.	Asistent social	50%	5
345.	Instructor de ergoterapie	50%	7
346.	Asistent medical balneo fizio terapeut	40%	5
347.	Asistent medical	40%	5
10. d Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane cu dizabilități			
348.	Pedagog de recuperare	50%	7
10. e Locuințe maxim protejate pentru persoane cu dizabilități mentale și asociate			
1. Locuința maxim protejată - ȘTEFAN CEL MARE			
349.	Educator	50%	6
350.	Infirmieră	50%	6
2. Locuința maxim protejată – SORIN			
351.	Educator	50%	6
352.	Infirmieră	50%	6
3. Locuința maxim protejată – MARIA			
	Educator	50%	6



354.	Infirmieră	50%	6
4. Locuința maxim protejată – CORINA			
355.	Educator	50%	6
356.	Infirmieră	50%	6

11. COMPLEXUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI FILIPEȘTI

11. a Conducere

357.	Sef centru	50%	7
------	------------	-----	---

11. b Compartimentul administrativ

358.	Administrator	15%	3
359.	Magaziner	15%	3
360.	Bucătar	15%	3
361.	Spălătoreasă	15%	4
362.	Paznic	15%	3

11. c Compartimentul evaluare, recuperare și asistență medicală

363.	Asistent social	50%	7
364.	Masor	50%	5
365.	Kinetoterapeut	50%	7
366.	Terapeut ocupațional	50%	6
367.	Asistent medical	50%	6

11. d Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane cu handicap neuropsihic

368.	Pedagog de recuperare	50%	8
------	-----------------------	-----	---

11. e Locuințe maxim protejate pentru persoane cu handicap neuropsihic

369.	Pedagog de recuperare	50%	8
2. Locuința maxim protejată – SATURN			
370.	Pedagog de recuperare	50%	8
3. Locuința maxim protejată – NEPTUN			
371.	Pedagog de recuperare	50%	8
4. Locuința maxim protejată – JUPITER			
372.	Pedagog de recuperare	50%	8

12. CENTRUL DE ABILITARE ȘI REABILITARE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „PIETRICICA” COMĂNEȘTI

12. a Conducere

373.	Şef centru	50%	5
374.	Coordonator personal de specialitate	50%	5

12. b Compartimentul administrativ

375.	Referent de specialitate	15%	3
376.	Administrator	15%	3
377.	Bucătar	50%	3

12. c Compartimentul evaluare, recuperare și asistență medicală

378.	Psiholog	50%	6
379.	Asistent social	50%	5
380.	Kinetoterapeut	50%	7
381.	Asistent medical	50%	5
382.	Terapeut ocupațional	50%	6

A. Casa „GHOCELUL” Comănești pentru persoane cu handicap neuropsihic

383.	Educator	50%	8
384.	Pedagog de recuperare	50%	8

B. Casa „PIETRICICA” Comănești pentru persoane cu handicap neuropsihic

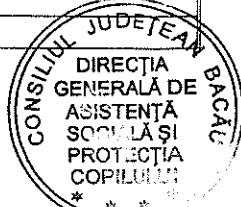
385.	Educator	50%	8
386.	Pedagog de recuperare	50%	8

C. Casa „BRADUL” Moinești pentru persoane cu handicap neuropsihic

387.	Educator	50%	8
388.	Pedagog de recuperare	50%	8

D. Casa „PODURI” Comănești pentru persoane cu handicap neuropsihic

389.	Educator	50%	8
390.	Pedagog de recuperare	50%	8



ANEXA Nr. 7

REGULAMENTUL ORGANIZĂRII ȘI DESFĂȘURĂRII ACTIVITĂȚII COMISIEI DE CERCETARE DISCIPLINARĂ PREALABILĂ la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art.1. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă funcționează în baza:

- a) Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, *republicată;
- b) O.G. nr. 27/2002 privind reglementarea activităților de soluționare a petițiilor cu toate modificările și completările ulterioare;
- c) OUG nr. 57/2019 – codul administrativ cu modificările și completările ulterioare;
- d) Regulamentul de organizare și funcționare al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- e) Regulamentelor interne ale aparatului propriu și centrelor subordonate direcției;
- f) Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- g) Codului etic al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău;
- h) Procedura operațională scrisă, formalizată pe activitatea disciplinară, aprobată de conducătorul direcției;

Art. 2. (1) Persoanele propuse pentru a face parte din Comisia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să îndeplinească următoarele condiții specifice:

- a) o vechime în instituție de minim 5 ani;
- b) o bună reputație în cadrul colectivului de muncă din care provine, și care rezultă din faptul că evaluările performanțelor salariale trebuie să fie cu un punctaj echivalent a „Foarte Bine” în ultimii 3 ani consecutivi;
- c) să nu fi fost sancționat disciplinar iar sancțiunea să nu fi fost radiată;
- d) un bun comunicator, cu capacitate de analiză și sinteză.

(2) Comisia este formată din 5 membri titulari, iar aceștia sunt propuși astfel:

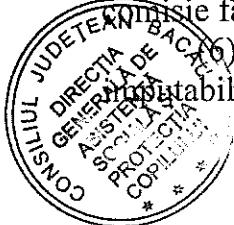
- 2 membri propuși de către directorul general, din care 1 membru de la Serviciul juridic contencios;
- 1 membru propus de către directorul general adjunct asistență socială;
- 1 membru propus de către directorul general adjunct componență copil;
- 1 membru propus de către Sindicatul reprezentativ al salariaților din cadrul DGPASPC Bacău.

(3) Pentru asigurarea continuității activității comisiei, dar și a cvorumului acesta în luarea deciziilor se va propune și un număr de 3 membri supleanți ai comisiei, care vor fi numiți de către directorul general.

(4) Numirea membrilor comisiei se face prin dispoziție de către directorul general al direcției pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoririi mandatului, iar în termen de 10 zile de la numirea lor, comisia de cercetare disciplinară prealabilă își va alege, cu majoritate simplă de voturi, un președinte.

(5) Secretariatul comisiei va fi asigurat de către 2 persoane, care au calitatea de secretar al comisiei fără drept de vot și care provin, de regulă, din personalul Serviciului resurse umane.

(6) Membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă pot fi revocați pentru fapte inconfiabile lor (de ex.: nerespectarea confidențialității, abuzuri de tot felul asupra membrilor



comisiei sau persoanele chemate în fața comisiei, absentarea nemotivată de la 3 ședințe consecutive, nesesizarea incompatibilității dintre calitatea de membru al comisiei și cea de soț/soție sau rudă de până la gradul IV etc.) de către directorul general la propunerea președintelui comisiei.

(7) Membrii și secretarii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă au dreptul la o indemnizație lunară de 1% pe ședință, care se aplică la salariul de bază al fiecărui și se acordă în lunile în care comisia de disciplină își desfășoară activitatea, conform prevederilor pct.1 din Încheierea nr.VI.36 din 27.04.2015 pronunțată de către Comisia de soluționare a contestațiilor a Curții de Conturi a României.

Planificarea ședințelor comisiei de cercetare disciplinară prealabilă va fi prezentată spre avizare directorului general.

(8) Cel puțin unul dintre membrii comisiei de disciplină are studii juridice sau administrative.

(9) Mandatul de membru al comisiei de disciplină se suspendă în cazul în care:

a) soțul, ruda sau afinul său, până la gradul al patrulea inclusiv, exercită cu caracter temporar funcția care implică competență legală de a numi reprezentanți în comisia de disciplină ori de a aplica sancțiunea disciplinară, pentru perioada numirii temporare în cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea salariatul care are calitatea de membru în comisia de disciplină, pentru cercetarea administrativă în cauză;

b) este în concediu medical, este delegat ori detașat în cadrul altei instituții publice ori este suspendat din funcție, pentru perioada concediului, delegării, detașării sau suspendării raportului de serviciu, dar nu mai mult de 6 luni consecutive;

c) comisia de disciplină a primit o sesizare din partea sau cu privire la un salariat cu care membrul comisiei de disciplină este soț, rudă sau afin, până la gradul al patrulea inclusiv, pentru cercetarea administrativă în cauză;

d) s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta sesizată ca abatere disciplinară anterior propunerii comisiei de disciplină pentru soluționarea cauzei, pentru cercetarea administrativă în cauză;

e) comisia de disciplină a primit o sesizare îndreptată împotriva sa, pentru cercetarea administrativă în cauză;

f) se află în una dintre situațiile de conflict de interese prevăzute la art. 14 din HG nr. 1344/2007, pentru cercetarea administrativă în cauză;

g) solicită motivat suspendarea sa pentru o perioadă de cel mult 60 de zile consecutive, pentru perioada solicitătă.

În caz de suspendare a mandatului unui membru al comisiei de disciplină, ședințele se desfășoară cu participarea membrului supleant corespunzător.

Art. 3. (1) Președintele comisiei de cercetare disciplinară prealabilă are următoarele atribuții:

a) organizează și conduce activitatea comisiei;

b) pregătește și stabilește ședințele comisiei;

c) răspunde de evidența cazurilor disciplinare;

d) reprezintă comisia de cercetare disciplinară prealabilă în fața conducerii direcției și a centrelor subordonate acesteia;

e) informează directorul general al direcției despre activitatea comisiei, a problemelor apărute în cursul desfășurării cercetărilor disciplinare ori soluționării cauzelor;

f) întocmește proiectul de buget necesar desfășurării activității comisiei;

g) întocmește rapoartele de cercetare disciplinară împreună cu toți membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă pentru toate cauzele disciplinare deferite comisiei;

h) prezintă spre aprobat Colegiului director al direcției, raportul anual de activitate comisiei.



(2) Președintele poate delega o parte din atribuțiile sale către un alt membru din cadrul comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Art. 4. Cauzele disciplinare se vor cerceta, potrivit legii, de către comisia de cercetare disciplinară prealabilă formată din 5 membri, dar nu mai puțin de 3.

Art. 5. Pe parcursul cercetării cauzei disciplinare se va păstra compoziția comisiei de cercetare.

Dacă din motive obiective se impune înlocuirea unui membru al comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, noul membru va fi desemnat de președintele comisiei din rândul membrilor supleanți, în baza cererii motivate a membrului aflat în imposibilitatea de a mai participa la cercetarea cauzei.

Art. 6. Ședințele de cercetare disciplinară a cauzelor disciplinare nu sunt publice.

Pe parcursul audierii, persoana cercetată poate fi asistată, la cererea sa, de un apărător, avocat sau un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, precum și persoanele implicate în activitatea comisiei sunt obligate să păstreze confidențialitatea cu privire la toate datele și informațiilor de care au luat la cunoștință, aceștia având aceleași drepturi și obligații indiferent de statutul lor în cadrul D.G.A.S.P.C. Bacău.

Art. 7. Desfășurarea ședințelor de cercetare vor fi consimilate sub formă de proces-verbal de ședință.

Fiecare proces-verbal va fi semnat la sfârșitul ședinței de membrii comisiei și va fi anexat la dosarul cauzei disciplinare.

Procesul verbal este întocmit de secretarul comisiei.

Art. 8. Procesul-verbal de ședință, întocmit în fiecare ședință, va conține următoarele elemente:

- a) data în care a avut loc ședința;
- b) membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă;
- c) consemnarea celor întâmpilate în timpul ședinței;
- d) actele ori înscrисurile depuse la dosarul cauzei disciplinare;
- e) măsurile dispuse în soluționarea cauzei de către comisia de cercetare disciplinară prealabilă;
- f) semnăturile membrilor comisiei de cercetare disciplinară prealabilă și a persoanei care a redactat procesul-verbal.

Art. 9. Procesul-verbal se va atașa, împreună cu celelalte documente, la dosarul cauzei disciplinare.

Toate filele dosarului de cercetare disciplinară vor fi numerotate, în ordinea în care au fost primite și păstrate și nr. în dosarul de cercetare disciplinară (se va numera și și nr. tot ce se depune în dosar: sesizarea, dispoziția de numire a comisiei, adresele de convocare a persoanei cercetate sau a altor persoane, dovezile de comunicare, de declarațiile martorilor sau alte documente etc.).

Art. 10. Toate adresele sau comunicările făcute de către comisia de cercetare disciplinară prealabilă se vor transmite prin intermediul unei scrisori recomandate cu confirmare de primire sau se vor înmâna, sub semnătura de primire, persoanei căreia îi sunt destinate, serviciilor afectate de dispoziția directorului general, precum și altor instituții, după caz.

Un exemplar al adreselor sau comunicărilor se va păstra la dosarul cauzei disciplinare împreună cu dovada de primire sau de înmânare.

Art. 11. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă are dreptul să solicite și să efectueze toate actele necesare soluționării cauzei.



CAPITOLUL II

Înregistrarea sesizării și declanșarea cercetării disciplinare

Art. 12. Activitatea comisiei de cercetare disciplinară are la bază următoarele principii:

a. prezumția de nevinovăție – conform căreia salariatul este considerat nevinovat de fapta sesizatăca abatere disciplinară comisiei de disciplină atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;

b. garantarea dreptului la apărare - conform căruia salariatul are dreptul de a fi audit, de a prezenta dovezi în apărarea sa și de a fi asistat sau reprezentat pe parcursul audierii;

c. contradictorialitatea - conform căruia comisia de disciplină are obligația de a asigura persoanele aflate pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt în legătură cu abaterea;

d. proporționalitatea- conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea faptei , circumstanțele săvârșirii acesteia și sanctiunea disciplinară ce urmează a fi propusă;

e. legalitatea sancțiunii- conform căreia comisia nu poate propune decât sancțiuni prevăzute de lege;

f. unicitatea - conform căruia pentru o abatere disciplinară nu poate fi aplicată decât o singură sanctiune;

g. celeritatea procedurii- conform căreia comisia de cercetare disciplinară are obligația de a proceda fără întârziere al soluționarea cauzei cu respectarea drepturilor persoanelor implicate;

h. obligativitatea opiniei- conform căruia fiecare membru al comisiei are obligația de a se pronunța pentru fiecare sesizare aflată pe rolul comisiei.

Art. 13. (1) Toate referatele, sesizările, plângările sau reclamațiile îndreptate împotriva unor salariați din cadrul direcției care au săvârșit abateri disciplinare se vor înregistra în Registrul Intrări – Ieșiri al direcției.

(2) Referatul, sesizarea, plângerea sau reclamația purtând numărul de intrare și data la care a fost primită se vor înainta directorului general al Direcției.

(3) Directorul general este obligat să analizeze cu celeritate, sesizarea primită și să dea o rezoluție cu una dintre cele două variante și anume: declanșarea cercetării disciplinare sau respingerea sesizării ca vădit nefondată.

(4) În funcție de faptele reclamate anterior declanșării comisiei de cercetare disciplinară, directorului general al Direcției poate face apel la stingerea conflictului sau a situației existente ce ar putea genera începerea cercetării disciplinare prealabile, pe cale amiabilă fără intervenția comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Art. 14. (1) Sesizarea cu rezoluția de declanșare a cercetării disciplinare se înaintează Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă unde se va înregistra în registrul de acțiuni disciplinare al acestei comisii.

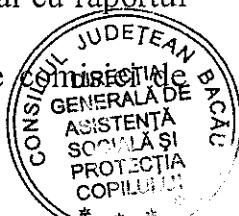
(2) Numărul de înregistrare a sesizării în Registrul de acțiuni disciplinare va constitui numărul dosarului disciplinar.

(3) După înregistrarea sesizării, secretarul comisiei de cercetare disciplinară prealabilă va atașa dispoziția de numire a comisiei și în baza numărului de înregistrare, potrivit alin. (2), va constitui dosarul cauzei.

(4) Dacă rezoluția directorului general este de respingere a sesizării ca vădit nefondată, Serviciul juridic și contencios va întocmi o adresă de răspuns la care va atașa un exemplar al sesizării și va fi transmisă prin scrisoare recomandată persoanei care a făcut sesizarea.

Art. 15. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă va efectua cercetarea cauzei disciplinare, iar după terminarea cercetării va trimite dosarul către directorul general cu raportul care va conține propunerea de sancționare ori nesancționare a persoanei cercetate.

Cercetarea disciplinară se va finaliza cu întocmirea de către președintele comisiei de cercetare disciplinară prealabilă a unui raport cu privire la:



- a) prezentarea membrilor comisiei de cercetare disciplinară prealabilă;
- b) prezentarea datelor de identitate a persoanei care a făcut sesizarea;
- c) prezentarea reclamației și a faptei;
- d) probele administrate;
- e) precizarea explicită a dispozițiilor legale încălcate sau nerespectate;
- f) propunerea de sancționare sau nesancționare, precum și a recomandărilor făcute de către comisie, acolo unde este cazul;
- g) demersurile realizate către alte instituție, considerate necesare a fi făcute de către conducerea D.G.A.S.P.C. Bacău.

Art. 16. (1) După întocmirea raportului și aprobată acestuia de către directorul general, cercetarea disciplinară se consideră terminată, după care se va emite dispoziția de sancționare, care va fi transmisă persoanei sancționate în termenul legal, atunci când comisia propune sancționarea acesteia, sau a comunicării către persoana cercetată și cea care a făcut sesizarea, atunci când comisia a propus nesancționarea persoanei cercetate.

(2) Dosarul de cercetare disciplinară, numerotat și șnuruit, la care se va adăuga câte un exemplar din raportul de cercetare și dispoziția de sancționare sau adresa de comunicare a nesancționării, va fi arhivat de către secretarul comisiei și va fi păstrat timp de 5 ani în arhiva direcției.

CAPITOLUL III Cercetarea disciplinară

Art. 17. După primirea referatului sau sesizării, cu rezoluția de declanșare a cercetării disciplinare, de la directorul general și după constituirea dosarului disciplinar potrivit art. 9, comisia de cercetare disciplinară prealabilă va convoca în scris cu confirmare de primire, persoana reclamată sau împrincipiuită, cu privire la următoarele aspecte:

- a) începerea cercetării disciplinare;
- b) data, ora și locul prezentării pentru audiere în comisia de cercetare disciplinară prealabilă;
- c) precizarea succintă a învinișirilor prezentate în sesizare;
- d) adresa comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Persoana împrincipiuită va fi informată și va fi convocată cu cel puțin 5 zile înaintea datei la care urmează să aibă loc audierea de către comisie.

Prin excepție de la aliniatul precedent, comisia de cercetare disciplinară prealabilă, în solicitarea persoanei cercetate, poate stabili un alt termen de audiere.

Art. 18. (1) Înainte de începerea cercetării disciplinare, membrii Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, comunică atunci când este cazul, în scris, președintelui comisiei, starea de incompatibilitate dintre calitatea de membru al comisiei și cea de soț/soție, rudă de până la gradul IV sau afín cu persoana cercetată disciplinar, stare ce poate afecta imparțialitatea și obiectivitatea cercetării. În situația existenței unei incompatibilități, membrul respectiv este înlocuit de către un membru supleant al comisiei la propunerea președintelui acesteia.

(2) Persoana cercetată chemată pentru audiere la comisie dă explicații și în scris sub forma unei note explicative, prin care își formulează apărarea sa împotriva învinișirilor aduse.

(3) Cu prilejul audierii persoanei cercetate, declarațiile acesteia vor fi consemnate în procesul-verbal al ședinței, de care va lua la cunoștință prin semnatură iar acesta va fi înregistrat și depus la dosarul cauzei.

(4) Neprezentarea persoanei cercetate nu împiedică desfășurarea procedurilor disciplinare ori cercetarea cauzei.

(5) După finalizarea audierii tuturor persoanelor implicate și studierea documentelor depuse în cauză, comisia, în ședință, poate solicita prezența a terțe persoane pentru clarificări



indiferent de funcție iar ulterior, deliberează prin vot cu majoritate simplă, asupra propunerii de sancționare sau nesancționare a persoanei cercetate.

Art. 19. După audierea persoanei cercetate și după administrarea oricăror probe considerate ca fiind necesare soluționării cauzei, președintele comisiei de cercetare disciplinară prealabilă întocmește raportul de cercetare care va cuprinde propunea de nesancționarea sau de aplicare a uneia din sancțiunile prevăzute de lege, care apoi este semnat de către toți membrii comisiei, după care acest raport este transmis directorului general pentru aprobare.

Raportul de cercetare poate fi supus aprobării directorului general, dacă este însușit și semnat de cel puțin 3 membri ai comisiei.

Art. 20. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă, după caz, va decide cu privire la următoarele aspecte, cu respectarea art. 2 alin. (8) coroborat cu art. 15 din prezentul regulament:

- a) dacă și la ce dată va fi audiată persoana care a făcut referatul sau sesizarea;
- b) dacă este nevoie să fie audiate și alte persoane;
- c) dacă față de natura cauzei este necesară, efectuarea unei expertize, consultarea unei comisii sau persoane de specialitate;
- d) dacă este necesar să fie consultate anumite documente de lucru ori alte înscrisuri;
- e) efectuarea unei documentații suplimentare în cauză prin verificarea la fața locului a consecințelor rezultate în urma abaterilor săvârșite;
- f) orice alte măsuri necesare unei juste și corecte soluționări a cauzei.

Despre toate aceste lucruri se va face mențiune în procesul-verbal de ședință al comisiei, proces-verbal care se va depune la dosarul cauzei.

Art. 21. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă dacă consideră necesar ca anumite informații să fie primite de la diferite instituții, poate dispune să se facă adresă/adrese la instituțiile respective prin care să fie solicitate datele și informațiile necesare.

În adresa de solicitare se va menționa data la care este nevoie de materialele solicitate.

Art. 22. (1) Dacă s-au adunat toate materialele, datele și informațiile solicitate de comisie, dacă s-au audiat toate persoanele care au fost stabilite, va analiza toate declarațiile, probele, înscrisurile și va adopta una din soluțiile prevăzute de art. 248 din Codul Muncii.

În procesul verbal de ședință se vor consemna cele întâmplate ori dispuse în acea ședință precum, și dacă este cazul, soluția adoptată în soluționarea cauzei disciplinare.

(2) Dacă se constată că nu s-au primit toate informațiile solicitate sau dacă, comisia consideră că se impun clarificări, unele aspecte ori împrejurări, se va face mențiune despre aceste aspecte în procesul-verbal de ședință și se vor dispune măsurile care se impun.

Art. 23. Soluția adoptată și consemnată în procesul-verbal de ședință, va fi preluată în raportul de cercetare și apoi materializată, după aprobarea raportului de către directorul general, sub forma unei dispoziții scrise, care va trebui să conțină în mod obligatoriu elementele prevăzute de art. 268, alin (2) din Codul Muncii, respectiv:

- a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din fișa postului, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabile, care au fost încălcate;
- c) motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea prealabilă;
- d) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- e) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art. 24. Dispoziția de sancționare se comunică persoanei sancționate și după caz Serviciului resurse umane, centrelor subordonate direcției și Serviciului economic și finanțier – contabil, în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii dispoziției de sancționare, de către secretarul comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau direct persoanei sancționate pe bază de semnătură.



Art. 25. Contestația împotriva dispoziției de sancționare se face de către persoana sancționată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării dispoziției, la instanța judecătorească competentă, adică Tribunalul Bacău.

CAPITOLUL IV **Documente utilizate pe parcursul cercetării prealabile**

Art. 26. În cadrul procesului de cercetare disciplinară prealabilă, Comisia utilizează următoarele documente:

- sesizări, petiții, reclamații, adrese;
- referatul de sesizare/ de autosesizare;
- nota de serviciu/ nota internă;
- dispoziția de constituire a comisiei de cercetare disciplinară prealabilă;
- adresa de convocare a salariatului care face obiectul cercetării prealabile;
- nota de relații/ nota explicativă;
- procesul-verbal/ nota de constatare/minuta;
- solicitarea scrisă;
- raportul comisiei de cercetare a abaterii prezumate;
- adresa de comunicare;
- dispoziția de sancționare;
- contractul individual de muncă/ contractul colectiv de muncă prealabil;
- fișa postului;
- orice documente care fac obiectul cercetărilor referitoare la abaterea disciplinară prezumată.

Prezentul regulament este aprobat prin Dispoziția nr. _____ / _____ a Directorului general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău și intră în vigoare începând cu data de **intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă**.

