



CONSILIUL JUDEȚEAN BACĂU

Cod operator date cu caracter personal: 2092

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI BACĂU

Aleea Ghiocailor nr. 4 | Tel: +40 234 585 071 / +40 234 585 073 / +40 234 585 033 / +40 234 576 970

Cod 600155, România | Fax: +40 234 519 042 / +40 234 511 525 | Email: office@dgaspcbacau.ro



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău pentru anul 2026-2027 înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bacău cu nr. 3061..... din data de 11.06.2026.....

În temeiul:

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 202/2002 ***Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii ***Republicată; Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare, 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 prevăzute 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”, 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, Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă cu modificările și completările ulterioare, O.G. nr. 137/2000 ***Republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**) cu modificările și completările ulterioare; Hotărârii de Guvern nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021*), Hotărârii de Guvern nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Hotărârii de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, Legii nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, și ale Ordinului nr. 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă,

între reprezentanții:

1. *Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, cu sediul în mun. Bacău, str. Aleea Ghiocailor, nr. 4, jud. Bacău, CUI 8550000, reprezentată legal prin doamna Alexandra Albuț în calitate de director general,*

și

2. *Sindicatului „FAMILIA” Bacău, cu sediul în mun. Bacău, str. Henri Coandă, nr. 4, reprezentată legal prin doamna 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 pct 21. din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, 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, și asigură la nivel județean aplicarea politicilor și strategiilor de asistență socială în domeniul protecției copilului, familici, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie.
- (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 se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.
- (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 garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
 - a. încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
 - b. condițiile de muncă și protecția muncii;
 - c. alte drepturi salariale;
 - d. timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - e. alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
 - f. formarea și perfecționarea profesională;
 - g. drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
 - h. obligațiile salariaților.

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea 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 sindicatele împuternicite de federațiile semnatare ale prezentului contract sau de către reprezentanții salariaților, acolo unde nu există sindicate.
- (3) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.
- (4) Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.



(5) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate iniția negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul DGASPC Bacău.

(6) Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

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

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 începe în termen de 15 zile lucrătoare de la data declanșării procedurilor de negociere, cu obligația angajatorului de a convoca toate părțile și organizării primei ședințe de negociere.

Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

La fiecare ședință de negociere se încheie procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.

(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 prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților.

(4) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;

b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;

c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;

d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;

e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced Legii nr. 367/2022.

(6) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sistemul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare și cuantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

(7) Prin excepție de la prevederile art. 4, contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

(8) Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.



(9) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (6) - (8) sunt lovite de nulitate.

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. 116 din Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare.

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) 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) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

(2) Anterior depunerii acțiunii în instanță, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părților semnatare a contractului colectiv de muncă. În situația soluționării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acțiunea în instanță încetează.

(3) În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații/salariații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

(4) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă conform prevederilor art. 126 din Legea nr. 367/2022, părțile vor sesiza, în scris, angajatorul despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. DGASPC Bacău va primi și înregistra sesizarea astfel formulată și va răspunde în scris părților, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate.

(5) În situația în care angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, părțile nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

(6) În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

a) angajatorul, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la alin. (4) –(6);



d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz.

Art.13

(1) Procedura de conciliere este obligatorie.

(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei delegate atât organizației sindicale, cât și D.G.A.S.P.C. Bacău.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său conform alin. (2).

(4) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, Sindicatul „Familia” Bacău, precum și DGASPC Bacău, vor desemna o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la concilierea organizată de inspectoratul teritorial de muncă. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

(5) La data fixată pentru conciliere, delegatul inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegațiilor părților și invită părțile să analizeze posibilitățile de acțiune pentru a se realiza concilierea.

(6) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul inspectoratului teritorial de muncă.

(7) Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul inspectoratului teritorial de muncă.

(8) În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

ART.14

Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat.

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

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

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

(5) În executarea contractului individual de muncă, contractului de voluntariat derulat la nivelul DGASPC Bacău precum și altor contracte care au legătură cu relațiile de muncă, este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform Legii nr. 202/2002.

(6) De egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți salariații, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soții/soțiile salariaților independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la instituție, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea salariatului și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

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 *modificat*, 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 își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul D.G.A.S.P.C. Bacău;

f) riscurile specifice postului;

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

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

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

j) condițiile de acordare a precavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

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

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



- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de DGASPC Bacău.
- (9) Elementele din informarea 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 neexecutării 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.
- (17) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni

ART.19

- (1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs sau examen, după caz, potrivit legii.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, prin informarea/consultarea 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

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate 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 printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea 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.

(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. 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 vârstei de 65 de ani.

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 semnatară a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației 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. 2171/2022, 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

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

ART.27

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;



- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;

- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- 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 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 periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

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



ART.28

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- 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 periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- 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 datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la *art. 27 alin. (1) lit. m¹*).
- k) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
 - l) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
 - m) să informeze/să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
 - n) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
 - o) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.
 - p) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă și să informeze imediat după ce a fost sesizată, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
 - r) Angajatorul este obligat ca, în cazul în care salariatul este cetățean străin, să încheie contractul individual de muncă atât în limba română, cât și în limba statului de origine a străinului sau într-o limbă de circulație internațională pe care străinul o înțelege sau despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege.

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:

a) 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, contravaloarea 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 corelative;

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 cu reprezentanții 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.

(3) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea **activității de telemuncă**, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(4) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (3) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010*) privind alocația pentru susținerea



familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(5) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (3) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (3), salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani, încadrați în grad de handicap, beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(7) În cazul salariaților care au în întreținere 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, suplimentar față de numărul de zile prevăzut la alin. (6), pentru fiecare copil se mai acordă câte două zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute anterior.

(8) Prin excepție de la dispozițiile alin. (3), de prevederile alin. (6) beneficiază și salariații care au în întreținere copii gemeni, tripleți sau multipleți cu vârsta de până la 18 ani.

(9) Cererea prevăzută la alin. (3) va fi însoțită, după caz, de certificatul de încadrare într-un grad de handicap al copilului, eliberat în condițiile legii.

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 vacantat, 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.

(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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs cu informarea/consultarea organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă.

ART.36

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

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



- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
 - f) participarea la grevă;
 - g) concediu de acomodare;
 - h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.
- (2) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs, cu informarea/consultarea reprezentantului organizației sindicale semnatare a prezentului contract.
- (3) Salariații au următoarele obligații în cazul neprezentării la serviciu:
- a) să informeze angajatorul cu privire la motivul absenței, în termen de maximum 24 de ore de la data neprezentării la serviciu;
 - b) să prezinte documentele justificative, în condițiile legii, cu excepția situațiilor obiective care împiedică îndeplinirea acestei obligații.
- (4) În situația în care salariatul nu își îndeplinește obligațiile prevăzute la alin(3) lit.a) și nu justifică absența potrivit prevederilor legale, absența se consideră nemotivată, iar angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate, în condițiile Codului muncii și ale HG nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților -REGES ONLINE.
- (5) Suspendarea contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate se dispune prin decizie scrisă, comunicată salariatului și se operează și se transmite în REGES ONLINE în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării, în conformitate cu HG nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților.

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; - Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 261/2016, a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.

b) **) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești; - *Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 279/2015 a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.*

c) ***) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare; - Covid-19

c^1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. a), 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 concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:

a) până la 90 de zile lucrătoare pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studii 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 concediului fără plată se va face cu cel puțin 30 de zile înainte, cu acordul reprezentantului organizației sindicale.

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

5. Încheierea 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 sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

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

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.



ART.42

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

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

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

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

ART.43

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

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului conform Anexei nr. 8 sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART.44

Este interzisă concedierea salariaților:

a) 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;

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 dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul acțiunii în instanța judecătorească competentă.

(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 suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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

g) *) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; - neconstituțional

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absențării de la locul de muncă.

(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.48

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu respectarea prevederilor prevăzute de legislația în vigoare, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

(2) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu avizul organizației sindicale în următoarele situații:

a) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată înaptitudinea 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) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru 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. 7.

ART.50

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51 alin. 2, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

ART.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 concedierilor, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului 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 aceluiași 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 concedierilor din unitate.



ART.54

Măsurile de concediere în privința personalului din instituțiile și autoritățile publice al cărui raport de muncă izvorăște în temeiul unui contract individual de muncă se vor putea face doar în baza unor reglementări speciale, care vor cuprinde măsuri de sprijin corespunzător, de natură să nu discrimineze această categorie de salariați față de salariații din mediul privat.

ART.55

- (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice, 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 cumulativ.

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 lovită 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, respectiv de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (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 încetează 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) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, angajatorul, semnatâr al contractului individual de muncă, va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de sindicatul semnatâr al prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de



muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ, cu respectarea Codului muncii.

(b) În situația prevăzută mai sus, angajatorii vor sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

3) 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 acord prin consultare posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

(4) reorganizarea activității autorității sau instituției publice are loc în situații temeinic justificate cel mult o dată într-un interval de 6 luni consecutive, cu excepția situației în care intervin modificări legislative care determină necesitatea reorganizării acestora.

(5) 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, conform 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, materialcelor 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;

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



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

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

ART.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 acestora.

(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) Fișa postului - model cadru (cu cerințele și atribuțiile specifice fiecărui post din structura de personal) se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul reprezentativ din unitate.

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 cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

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

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 conform Anexei nr. 4.

(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 buletinelor 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, aceștia beneficiază de un concediu suplimentar de 6 zile.

b) Salariații nevăzători, cât și salariații persoane cu dizabilități au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de **6 zile lucrătoare** în fiecare an calendaristic.

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 reclassificarea 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) Contravaloarea 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 parametri 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, contravaloarea 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, contravaloarea 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 a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la informarea/consultarea 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 oricăror 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 la 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 lucrate 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 lucrate 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 vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un **spor de 15 %** din salariul de bază al funcției îndeplinite, conform art. 1, al. (1) din capitolul II al anexei nr. II din Legea nr. 153/2017; munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

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) Celelalte 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 IIG 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;

(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 salariaților din unitățile de asistență socială:

a) Potrivit dispozițiilor din Ordonanța de urgență nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare: instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, se acordă anual vouchere de



vacanță în cuantumul prevăzut de legislația în vigoare. Valorificarea voucherelor se realizează în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului, inițiată de Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului.

b) decontarea cheltuielilor de transport și, după caz, cazare, efectuate în interesul beneficiarilor, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar;

c) decontarea analizelor medicale necesare beneficiarilor din sistemul de protecție a copilului și persoanelor adulte.

d) asistenților maternali li se plătește indemnizația privind concediul de odihnă în condițiile legii;

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

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

n) ordonatorii de credite acordă lunar, pentru personalul încadrat, o indemnizație de hrană în cuantumul prevăzut de lege conform prevederilor art. 18 din Legea nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare. De acest drept nu beneficiază personalul cărui i se acordă alte drepturi de hrană, potrivit legislației specifice. Indemnizațiile de hrană prevăzute anterior, se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 cu modificările și completările ulterioare.

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

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

ART.88

Alte drepturi de personal:

- a. în perioada în care salariatul ocupă temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective;
- b. plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;



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

ART.89

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

ART.90

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

ART.91

Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate 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 săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

ART.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 concediului 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 i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

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

ART.97

(1) Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract 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.

ART.100

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru și de a permite reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate consultarea acestei evidențe, ori de câte 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 legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 ore.

(7) 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.

(8) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (6) implică, obligatoriu, angajarea/încadrarea altei persoane cu normă întreagă sau cu timp parțial (prin cumul de funcții).

ART.102

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

ART.103

În funcție de atribuțiile prevăzute în fișa de post, 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:

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

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

- 1 și 2 ianuarie;

- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

- 1 iunie;

- prima și a doua zi de Rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului;

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

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;



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

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

(2[^]1) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

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

(3[^]1) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART.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 sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activităților de asistență socială.

ART.106

(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 fiecărui salariat, sub semnătură.

(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.107

(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) Prin program de lucru în ture se înțelege organizarea activității în sistem:

a) de 8 ore/tură, desfășurat succesiv, astfel încât salariații se succed unul pe celălalt la același post de muncă, potrivit programului stabilit;

b) de 12 ore cu 24 ore repaus.

Salariatul având obligația de a desfășura activitate conform graficului de lucru aprobat.

ART.108

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

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

ART.109

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

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

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

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare – art 148 din Codul Muncii, dacă legea nu prevede altfel.

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

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



(7) Decalarea concediului 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.110

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

(2) Concediul 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.111

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

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

ART.112

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

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

ART.113

(1) În afara concediului de odihnă, salariații care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 53/2003***republicată, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați menționați 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 concediu de odihnă suplimentar de 6 zile.

(4) Zilele de concediu 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. 53/2003***republicată, vor fi asimilate salariaților care fac parte din echipa de specialiști din cadrul locului de muncă respectiv.

ART.114 (1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

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

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii. - art. 147[^]1 din Codul muncii.

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

Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat. Perioada prevăzută anterior, nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate".

(3) Salariatul poate solicita de asemenea acordarea unui concediu paternal, în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

ART.115

Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul 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*

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;

b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil plus 10 zile, dacă a urmat un curs de puericultură; (concediu paternal);

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.

Zilele libere menționate mai sus vor fi acordate la data producerii evenimentului respectiv.

(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 asistența socială vor beneficia de concediu pentru formare profesională conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

(5) Personalul din cadrul D.G.A.S.P.C. Bacău poate beneficia de concediu 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 concediu 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.

(7[^]1) Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(7[^]2) În cazul în care niciunul dintre părinți, respectiv dintre reprezentanții legali ai copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

(7[^]3) 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.

(7[^]4) 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.

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

(9) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (8) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

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

(11) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor.

(12) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a



salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(13) Absențarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (12) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(14) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (12), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (13).

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 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 vârstă;
- c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
- 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. 118, 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 vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, în limita bugetului aprobat.

ART.121

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. ~~Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea~~



salariului mediu brut pe economie prognozat 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 unitatca va acorda un salariu mediu brut pe economic comunicat prin Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale, în limita cheltuielilor aprobate 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 aplice sancțiunile prevăzute de lege.

ART.123

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

ART.124

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

(2) La întoarcerea din concediul 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 concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART.125

Salariatul care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă. Reducerea programului de lucru se va acorda conform art. 17 din OUG nr. 96 /2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

ART.126

(1) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turcii de noapte sau a gărzilor, la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă, conform art. 19 din OUG nr. 96 /2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Potrivit art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 angajatorul are obligația de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/lună în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f) din legea menționată.

3) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte, potrivit prevederilor art. 128 alin.(2) din Legea nr. 53/2003 ***republicată, modificat ulterior prin Legea nr. 161/2024.

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.



(2) Modul de soluționare al sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoane prejudiciate de asemenea fapte:

1. prin mediere la nivelul angajatorului, în urma unei cercetări efectuate de către angajator prin persoane desemnate în acest sens;

2. prin sesizare la instituția competentă, cât și prin introducerea cererii la instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei. Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Totodată, instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

(3) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

ART.128

(1) Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților sunt asigurate gratuit pentru salariații 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 angajaților 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

Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- a. organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- b. 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 regiile 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:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de un universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) 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;
- c) 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 consultarea 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 creerea 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 creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul 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 statutului 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 activități sindicale cu informarea prealabilă a conducerii instituției**; ceilalți membri ai organelor executive ale sindicatelor vor beneficia de un număr de **2 zile libere pe lună pentru activități sindicale cu informarea prealabilă a conducerii instituției**. Aceste reduceri ale programului lunar de lucru se acordă pe durata exercitării mandatului sindical, în condițiile prezentului contract colectiv de muncă, pe baza înaintării unei informări scrise către angajator.

(2) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de comun acord între conducerea instituției și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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 acordului salariaților, membri ai organizației sindicale. Reținerca 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

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART.149

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 sindicatele afiliate la federațiile semnatare.

ART.150

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

ART.151

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

ART.152

(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 principal 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.153

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 acestora.

PĂRȚILE SEMNATARE

D.G.A.S.P.C. Bacău
Director general,
Alexandra ALBUT



Sindicatul „Familia” Bacău
Președinte,
OPRIȘAN POLIXENIA



Director gen. adj. componenta adulți,
Ciprian POPA

Director gen. adj. componenta copil,
Irina AVORNICȚEI

Director Economic,
Mihai DANIEL ENE

Șef Serviciu Resurse Umane,
Oana-Camelia TULPAN

Șef Serviciu juridic și contencios,
Carmen-Luiza RADU

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

Prezenta anexă privește normele privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și normele privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.

Scopul prevederilor din Anexă îl constituie reglementarea cadrului normativ și organizatoric privind asigurarea dialogului social în cadrul autorităților și instituțiilor publice, prin participarea funcționarilor publici în comisiile paritare, precum și la încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, în condițiile prevăzute de HG. nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.

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

2. Directorul general al DGASPC Bacău stabilește prin act administrativ perioada în care se desemnează reprezentanții salariaților în comisia paritară. Actul administrativ se afișează la sediul și pe site-ul autorității sau instituției publice în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii și rămâne afișat până la finalizarea procedurii de constituire a comisiei paritare.

3. 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.

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

4. Hotărârile adoptate potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Nu poate fi membru al comisiei paritare salariatul care se află în următoarele situații de incompatibilitate:

a) este conducătorul instituției publice pentru care este constituită comisia paritară;

b) este soț, rudă până la gradul al patrulea inclusiv sau afin cu directorul general al instituției publice, cu membrii organelor de conducere ale sindicatului reprezentativ sau cu ceilalți membri titulari și supleanți ai comisiei paritare;

c) este membru titular sau membru supleant al comisiei de disciplină;

d) a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară nu a fost radiată, în condițiile legii.

6. Fiecare comisie paritară are un secretar titular și un secretar supleant, numiți de directorul general al instituției prin actul administrativ de constituire a comisiei paritare.

7. Actul administrativ de constituire a comisiei paritare poate fi atacat la instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, de orice persoană interesată.

Cu 60 de zile calendaristice înainte de data expirării mandatului membrilor comisiei paritare se va proceda la constituirea viitoarei comisii paritare, în condițiile prezentei hotărâri.

8. (1) Comisia paritară este consultată în situațiile prevăzute la art. 489 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. În acest sens, comisia paritară are următoarele atribuții principale:

a) analizează și avizează propunerile privind măsurile de îmbunătățire a activității instituției pentru care este constituită;

b) analizează și avizează planul anual de perfecționare profesională, precum și orice măsură privind pregătirea profesională a salariaților, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității sau instituției publice;

c) analizează și avizează stabilirea programului de lucru pe baza propunerii conducătorului instituției și, dacă este cazul, formulează propuneri privind flexibilizarea acestuia, la solicitarea scrisă a sindicatului reprezentativ de la nivelul DGASPC Bacău;

d) analizează și avizează măsurile de adaptare adecvate identificate în vederea asigurării unui mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata raportului de serviciu;

e) participă la soluționarea sesizărilor adresate de salariați conducătorului instituției cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a contractului colectiv aplicat la nivelul DGASPC Bacău;

f) monitorizează aplicarea acordurilor colective încheiate între DGASPC Bacău cu sindicatul reprezentativ, dacă astfel de acorduri au fost încheiate;



g) întocmește un raport anual în condițiile prevăzute la art. 489 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

9. În exercitarea atribuțiilor sale, comisiile paritare emit avize consultative.



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) Cuantumul 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/ALTOR 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, Centrul de Recuperare pentru Copiii cu Dizabilități și Rețeaua de case de tip familial;

- Centrul de Servicii Sociale „Alexandra” Onești – conducere, Centrul de Recuperare pentru Copilul cu Dizabilități-Compartimentul recuperare și reabilitare și Rețeaua de case de tip familial;

- Complexul de Servicii Sociale „Pro-Familia” Bacău – conducere și personalul de specialitate din cadrul: Compartimentului de consiliere psihologică și asistență socială, Casa 1 Complex *Bistrița*, Casa 2 Complex *Bistrița*, Casa B Complex *Ștrand*;

- Complexul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa – șef centru și coordonator personal de specialitate, Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Răchitoasa – personalul de specialitate;

- Centrul de Îngrijire și Asistență pentru persoane adulte cu dizabilitati „Condorul” – conducere și personal de specialitate;

- Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Comănești – conducere și personal de specialitate.



- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Dărmănești - Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Dărmănești și Locuințe maxim protejate (fost Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități „Pietricica” Comănești) – conducere și personal de specialitate;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Parincea-Ungureni - Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități „Miorița” Parincea și Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Ungureni – conducere și personal de specialitate;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Costache Negri” Târgu Ocna - Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități „Costache Negri” Târgu Ocna, Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Târgu Ocna și Locuințele maxim protejate – conducere și personal de specialitate;
- Complexul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Filipești - Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Filipești și Locuințele maxim protejate Filipești – conducere și personal de specialitate;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Răcăciuni - Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Răcăciuni și Locuințele maxim protejate - conducere și personal de specialitate.
- Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Henri Coandă” Bacău - conducere și personal de specialitate.
- Complexul de Servicii Sociale în Comunitate „Sf. Nectarie”: Centrul de zi Moinești, Centrul de zi Târgu Ocna și Serviciul de asistență și suport „Sf. Nectarie” - conducere și personal de specialitate.
- Complexul de Servicii Sociale în Comunitate „Sf. Spiridon”: Centrul de zi Tamași, Centrul de zi Răcăciuni și Serviciul de asistență și suport „Sf. Spiridon” - conducere și personal de specialitate.
- Rețeaua de Asistenți Personali Profesioniști - conducere și personal de specialitate.
- Centrul de Servicii de Recuperare Neuromotorie de tip Ambulatoriu pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Sfântul Pantelimon” personalul de specialitate și șeful de centru;

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

- Serviciul management de caz pentru copii: Compartimentul management de caz pentru asistenții maternali profesioniști și Compartimentul management de caz pentru copii;
- Rețeaua de Asistenți Maternali Profesioniști: conducere, Compartimentul asistenți maternali profesioniști și Compartimentul suport.
 - Complexul de Servicii pentru Intervenție Specializată în Domeniul Protecției Familiei și a Drepturilor Copilului Bacău: șef de complex, coordonator personal de specialitate; personal de specialitate de la Compartimentul de audiere și consiliere pentru copilul care a săvârșit fapte penale și nu răspunde penal, de prevenire și sprijin pentru victimele infracțiunilor și pentru victimele violenței domestice;
 - Complexul de Servicii Sociale „Pro-Familia” Bacău: Centrul de primire în regim de urgență;
 - Centrul „Telefonul copilului 119” șef centru și personal de specialitate.

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

- 1. Rețeaua de asistenți maternali profesioniști**
 - asistenții maternali profesioniști

C. abrogat

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

- 1. - Rețeaua de asistenți maternali profesioniști**
 - asistenții maternali profesioniști

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 accidental infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC;

- Rețeaua de asistenți personali profesioniști: asistentul personal profesionist;



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;

- Rețeaua de asistenți personali profesioniști: asistentul personal profesionist;

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;

- Rețeaua de asistenți personali profesioniști: asistentul personal profesionist;

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. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de un spor de până la 20% din salariul de bază: 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: Centrul de consiliere pentru agresori, Locuință protejată Venus, Centrul ARTEMIS

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

B. Spor de până la 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 până la 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; nu e cazul

B. Spor de 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul de specialitate din:

1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative; 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;

Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa (CPV) – personal de specialitate;



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.:

- specialiștii de la Compartimentul de evaluare complexă și vocațională a persoanelor adulte cu handicap și de la Compartimentul de evaluare complexă a copilului cu dizabilități din cadrul Serviciului de evaluare complexă a copilului cu dizabilități și a persoanelor adulte cu handicap;
- specialiștii de la Compartimentul management de caz pentru persoane adulte din cadrul Serviciului Management de caz pentru persoane adulte;
- specialiștii din Serviciul Adopției, cu excepția șefului de serviciu.
- Rețeaua de Asistenți Maternali Profesioniști - compartimentul administrativ.
- Complexul de Servicii pentru Intervenție Specializată în Domeniul Protecției Familiei și a Drepturilor Copilului Bacău - compartiment administrativ;
- Centrul de servicii sociale „Ghiocelul” Bacău – compartiment administrativ
- Centrul de servicii sociale „Alexandra” Onești - compartiment administrativ;
- Complexul de servicii sociale „Pro-Familia” Bacău - compartiment administrativ;
- Centrul „Telefonul Copilului 119” – Compartimentul administrativ;
- Complexul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa - Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Vârstnice Răchitoasa cu compartiment administrativ și Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Răchitoasa - compartiment administrativ.
- Centrul de Îngrijire și Asistență pentru persoane adulte cu dizabilități „Condorul” – compartiment administrativ;
- Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Comănești - compartiment administrativ;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Dărmănești - Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Dărmănești cu compartiment administrativ și Locuințe maxim protejate - compartiment administrativ;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Parincea-Ungureni - Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități „Miorița” Parincea cu compartiment administrativ și Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Ungureni cu compartiment administrativ;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Costache Negri” Târgu Ocna la Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități „Costache Negri” Târgu Ocna cu compartiment administrativ;
- Complexul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Filipești - Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Filipești - compartiment administrativ;
- Complexul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Răcăciuni - Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Răcăciuni - compartiment administrativ.
- Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Henri Coandă” Bacău-compartimentul administrativ.
- Complexul de Servicii Sociale în Comunitate „Sf. Nectarie”: referentul de specialitate.
- Complexul de Servicii Sociale în Comunitate „Sf. Spiridon”: referentul de specialitate.
- Rețeaua de Asistenți Personali Profesioniști – referentul de specialitate și soferul;
- Centrul de Servicii de Recuperare Neuromotorie de tip Ambulatoriu pentru Persoane Adulte cu Dizabilități „Sfântul Pantelimon” – personalul administrativ.

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-IV;

- Complexul de servicii pentru intervenție specializată în domeniul protecției familiei și a drepturilor copilului Bacău: Centrul Maternal; Compartimentul de asistență, consiliere și sprijin în situații de trafic și repatrieri pentru copii și familii, Compartimentul de consiliere și sprijin pentru părinți și copii,



- Complexul de Servicii Sociale „Pro-Familia” Bacău: Casa 3 Complex Bistrița, Casa A Complex „Strand”.

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 continuității 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.

- Rețeaua de Asistenți Maternali Profesioniști:
 - asistenții maternali profesioniști

VI. Spor de până la 20% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare – nu e cazul.

A. Criteriile de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități de asistență socială/servicii sociale cu sau fără cazare, sunt cele prevăzute de lege (HG nr. 153/2018).

NOTE:

Sporurile prevăzute la pct. III și IV nu pot fi acordate cumulativ 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

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

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

și

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

Pentru asistenții maternali profesioniști, contractul individual de muncă va avea următoarele completări:

b¹) contractul de muncă se suspendă ori încetează pe perioada în care asistentul maternal profesionist nu are în plasament copil/copii, precum și pe perioada suspendării, retragerii ori încetării atestatului;

b²) Convenția de plasament constituie anexă la contractul individual de muncă.

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

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

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.



I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri
- b) indemnizații
- c) prestații suplimentare în bani
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
- e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la formare profesională;
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:



- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

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

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

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

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,
.....

Salariat,
Semnătura

Reprezentant legal,
.....

Am primit un exemplar.
Semnătura
Data



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	<input type="checkbox"/> mănuși de unică folosință	
Soră medicală	<input type="checkbox"/> mască de protecție	
Educator puericultor	<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	
Infirmieră	<input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție	
Îngrijitor		
Muncitor la spălătorie	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> cizme cauciucate (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> șorțuri impermeabile (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși protecție	<input type="checkbox"/> basmale (2 buc./an/persoană)
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"/> încălțăminte protecție (1 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> șorțuri de protecție (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție <input type="checkbox"/> mănuși protecție termică	<input type="checkbox"/> basmale (3 buc./an/persoană)
Magaziner, microbiolog	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (2 buc./an/persoană) <input type="checkbox"/> 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 (2 buc./an/persoană)
(lăcătuș,
instalator, cizme cauciucate salopetă
focist, tâmplar) (1 buc./an/persoană) (2 buc./an/persoană)

Muncitor mănuși protecție halat
calificat (zidar, (2 buc./an/persoană)
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, 4 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.



Egalitatea de șanse și hărțuirea la locul de muncă

Cadrul legal:

Legea nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare, O.G. nr. 137/2000 din 31 august 2000 *** Republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**) cu modificările și completările ulterioare; Hotărârea de Guvern nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021*); Hotărârea de Guvern nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și barbate; Hotărârea de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă; Legea nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019,

Art.1. Angajatorul va lua toate măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte proiecte în care instituția este implicată.

Art.2. (1) D.G.A.S.P.C. Bacău va aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile aprobate, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare și va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.

(2) Totodată, angajatorul îi va informa permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă și va informa imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art.3. Directorul general al D.G.A.S.P.C. Bacău va nominaliza prin act administrativ un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art.4. Expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;

d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.



Art.5. (1) Definiție: egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

(2) Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Art.6. (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art.7. (1) În cadrul DGASPC Bacău, de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți angajații.

(2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către DGASPC Bacău a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul instituției;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor enumerate mai sus, locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

(4) În cadrul instituției, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare.

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

Art.8. (1) În cadrul DGASPC Bacău, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;



- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(2) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către DGASPC Bacău a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării legislației cu privire la egalitatea de șanse și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(3) Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile contractante vor stabili clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Art.9. (1) Modul de soluționare al sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoane prejudiciate de asemenea fapte:

1. prin mediere la nivelul angajatorului, în urma unei cercetări efectuate de către angajator prin persoane desemnate în acest sens;

2. prin sesizare la instituția competentă, cât și prin introducerea cererii la instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptelor. Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul DGASPC Bacău prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptelor.

(3) Angajatul care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(4) Totodată, instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

(5) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

(6) Măsuri de prevenire/combateră/eliminarea a discriminării;

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte;



- (7) În vederea elaborării politicii interne, conducerea instituției va colabora cu:
- (i) departamentele de specialitate din cadrul resurselor umane, economic, juridic;
 - (ii) persoana desemnată sau expertul/tehnicianul;
 - (iii) reprezentantul sindicatului reprezentativ la nivelul instituției.

Art.10. Dosarele cu plângerile privind egalitatea de șanse, discriminare sau hărțuire vor fi păstrate confidențial cel puțin 5 ani de la data rezolvării lor.

Art.11. Expertul/tehnicianul în egalitate de șanse și tratament va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.



SITUAȚIA

privind numărul de zile reprezentând concediul de odihnă suplimentar și sporul pentru condiții deosebite conform H.G. nr.153/2018 cu modificările și completările ulterioare, precum și HG nr. 569/2017 acordate salariaților din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău

NR. CRT.	COMPARTIMENT FUNCȚII	SPOR PENTRU CONDIȚII DEOSEBITE CONFORM H.G. NR. 153/2018	NUMĂR ZILE DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR
0.	1.	2.	3
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.	Șef serviciu	10%	4
2.a Compartimentul Avlzare de legalitate și contencios			
5.	Consilier juridic	10%	3
2. b Compartimentul juridic pentru protecția drepturilor copiilor și a persoanelor adulte			
6.	Consilier juridic	10%	3
2. c Compartimentul Arhivă			
7.	Arhivar	10%	3
3. Serviciul Resurse umane			
8.	Șef serviciu	10%	4
3. a Compartimentul Gestionare personal din cadrul centrelor pentru protecția copilului			
9.	Inspector de specialitate	10%	3
3. b Compartimentul Gestionare personal din cadrul centrelor pentru protecția persoanelor adulte			
10.	Inspector de specialitate	10%	3
3. c Compartimentul Gestionare personal din cadrul aparatului propriu, formare și evaluare profesională			
11.	Inspector de specialitate	10%	3
3.d Compartimentul registratură			
12.	Inspector	10%	3
13.	Inspector de specialitate	10%	3



4. Compartimentul Strategii și managementul proiectelor			
14.	Inspector de specialitate	10%	3
5. Compartimentul Controlul serviciilor sociale			
15.	Inspector de specialitate	10%	3
6. Compartimentul Monitorizare, comunicare și informatizare			
16.	Inspector de specialitate	10%	3
17.	Interpret mimico-gestual	10%	3
7. Serviciul Adopții			
18.	Șef serviciu	10%	4
7. a Compartimentul adopții			
19.	Asistent social	15%	3
20.	Psiholog	15%	3
21.	Asistent social/ Psiholog/sociolog	15%	3
7. b Compartimentul post-adopție			
22.	Asistent social	15%	3
23.	Psiholog	15%	3
24.	Asistent social/ Psiholog/sociolog	15%	3
8. Comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap			
25.	Medic – președinte	10%	
9. Serviciul de evaluare complexă a copilului cu dizabilități și a persoanelor adulte cu handicap			
26.	Șef serviciu	10%	4
9.a Compartimentul de evaluare complexă și vocațională a persoanelor adulte cu handicap			
27.	Asistent social	15%	3
28.	Terapeut ocupațional	15%	3
29.	Medic	15%	3
30.	Psiholog	15%	3
31.	Kinetoterapeut	15%	3
9.b Compartimentul de evaluare complexă a copilului cu dizabilități			
32.	Asistent social	15%	3
33.	Psiholog	15%	3
34.	Medic	15%	3
10. Compartimentul Secretariatul pentru protecția copilului			



35.	Inspector de specialitate	10%	3
36.	Inspector	10%	3
11. Compartimentul Secretariatul Comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap			
37.	Inspector de specialitate	10%	3
38.	Inspector	10%	3
39.	Asistent Social	15%	3
12. Serviciul Management de caz pentru copii			
40.	Şef serviciu	10%	5
41.	Asistent social/Psiholog/Sociolog	25%	4
42.	Inspector	10%	4
13. Serviciul Management de caz pentru persoane adulte			
43.	Şef serviciu	10%	5
13.a Compartimentul management de caz pentru persoane adulte			
44.	Inspector de specialitate	10%	4
45.	Asistent social/Psiholog/Sociolog	15%	4
13.b Compartimentul pentru îngrijire de tip familial			
46.	Inspector de specialitate	10%	4
47.	Inspector	10%	4
13.c Compartimentul Locuire incluzivă			
48.	Inspector de specialitate	10%	4
14. Compartimentul intern de prevenire și protecție			
49.	Inspector de specialitate	10%	3
15. Compartimentul administrativ			
50.	Inspector de specialitate	10%	3
51.	Îngrijitor	10%	3
I.A. DIRECȚIA ECONOMICĂ			
52.	Director	10%	5
16. Serviciul economic și financiar-contabil			
53.	Şef serviciu	10%	4
16.a Compartimentul financiar și plăți			
54.	Inspector de specialitate	10%	3
55.	Inspector	10%	3



16.b Compartimentul Buget-finanțe			
56.	Inspector de specialitate	10%	3
16.c Compartimentul Salarizare			
57.	Inspector de specialitate	10%	3
17. Serviciul Achiziții publice			
58.	Șef serviciu	10%	4
17. a Compartimentul Achiziții publice			
59.	Inspector de specialitate	10%	3
60.	Expert	10%	3
17.b Compartimentul Prestații sociale și facilități pentru persoane cu handicap			
61.	Inspector de specialitate	10%	3
62.	Referent	10%	3
63.	Inspector	10%	3
II. CENTRE ȘI COMPLEXURI DE SERVICII PENTRU PROTECȚIA FAMILIEI ȘI A DREPTURILOR COPILULUI			
1. REȚEAUA DE ASISTENȚI MATERNALI PROFESIONIȘTI			
1. a Conducere			
64.	Șef rețea	25%	5
1.b Compartimentul Asistenți maternali profesioniști			
65.	Asistent social	25%	4
66.	Asistent maternal profesionist	25% pt. fiecare pers. cu handicap + 15%+7,5%	3
1.c Compartimentul Suport			
67.	Asistent social	25%	4
68.	Psiholog	25%	4
69.	Terapeut ocupațional	25%	4
1.d Compartimentul administrativ			
70.	Referent de specialitate	15 %	3
71.	Ingrijitor	15 %	3
72.	Șofer	15 %	3
73.	Muncitor calificat	15 %	3



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

2. a Conducere

74.	Șef complex	25%	5
75.	Cordonator personal de specialitate	15%	5

2. b Compartimentul administrativ

76.	Magaziner	15 %	3
77.	Îngrijitor	15 %	3
78.	Referent de specialitate	15 %	3
79.	Muncitor calificat	15 %	3
80.	Șofer	15 %	3

2. c Compartimentul de audiere și consiliere pentru copilul care a săvârșit fapte penale și nu răspunde penal, de prevenire și sprijin pentru victimele infracțiunilor și pentru victimele violenței domestice

81.	Asistent social	25 %	4
82.	Psiholog	25 %	4
83.	Consilier juridic	10 %	4

2. d Compartimentul de asistență, consiliere și sprijin în situații de trafic și repatrieri pentru copii și familii

84.	Asistent social	15 %	4
85.	Psiholog	15 %	4

2. e Compartimentul de consiliere și sprijin pentru părinți și copii

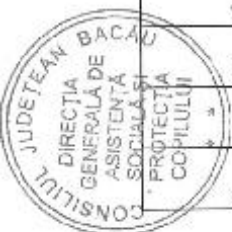
86.	Asistent social	15 %	4
87.	Psiholog	15 %	4
88.	Kinetoterapeut	15 %	4
89.	Mediator social	15 %	4

2. f Centrul maternal

90.	Educator	15 %	4
91.	Psiholog	15 %	4
92.	Asistent social	15 %	4
93.	Terapeut ocupațional	15 %	4
94.	Asistent medical	15 %	4

2. g Centrul "Artemis"

95.	Educator	15 %	4
-----	----------	------	---



96.	Psiholog	15 %	4
97.	Asistent social	15 %	4
98.	Terapeut ocupațional	15 %	4
99.	Asistent medical	15 %	4
2.h Locuința protejată „Venus”			
100.	Asistent social	15 %	4
101.	Psiholog	15 %	4
2.i Centrul de consiliere pentru agresori			
102.	Psiholog	15 %	4
103.	Asistent social	15 %	4
3. CENTRUL DE SERVICII SOCIALE „GHIOCELUL” BACĂU			
3. a Conducere			
104.	Șef centru	50%	5
105.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
3. b Compartimentul administrativ			
106.	Administrator	15 %	3
107.	Referent de specialitate	15 %	3
108.	Referent	15 %	3
109.	Îngrijitor	15 %	3
110.	Muncitor calificat	15 %	3
111.	Șofer	15 %	3
3.1. CENTRUL DE RECUPERARE PENTRU COPIII CU DIZABILITĂȚI			
112.	Asistent social	50%	4
113.	Psiholog	50%	4
114.	Kinetoterapeut	50%	4
115.	Terapeut ocupațional	50%	4
116.	Logoped	50%	4
117.	Îngrijitoare	50%	3
3.2. REȚEAUA DE CASE DE TIP FAMILIAL			
a. Casa de tip familial „Mărăști”			
118.	Educator	50%	6
119.	Asistent medical	50%	6



b. Casa de tip familial „Arcadie Șeptilici”			
120.	Educator	50%	6
121.	Asistent medical	50%	6
122.	Infirmieră	50%	6
4. CENTRUL DE SERVICII SOCIALE „ALEXANDRA” ONEȘTI			
4. a Conducere			
123.	Șef centru	50%	5
4. b Compartimentul administrativ			
124.	Administrator	15 %	3
125.	Magaziner	15 %	3
126.	Referent	15 %	3
127.	Muncitor calificat	15 %	3
128.	Șofer	15 %	3
4. c REȚEAUA DE CASE DE TIP FAMILIAL			
4.c.1 Compartimentul socio-medical			
129.	Asistent medical	50%	5
130.	Asistent social	50%	4
1. Casa de tip familial „Gabriela”			
131.	Educator	50%	6
132.	Infirmieră	50%	6
2. Casa de tip familial „Bogdan”			
133.	Educator	50%	6
134.	Infirmieră	50%	6
4. d CENTRUL DE RECUPERARE PENTRU COPILUL CU DIZABILITĂȚI			
4.d.1 Compartimentul de recuperare și reabilitare			
135.	Logoped	50%	4
136.	Kinetoterapeut	50%	4
137.	Psiholog	50%	4
138.	Asistent medical	50%	4
139.	Educator	50%	4
140.	Terapeut ocupațional	50%	4



141.	Instructor de ergoterapie	50%	4
142.	Infirmieră	50%	4
4.d.2 Compartimentul administrativ			
143.	Îngrijitor	15 %	3
5. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE „PRO-FAMILIA” BACĂU			
5. a Conducere			
144.	Şef complex	50%	5
145.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
5. b Compartimentul administrativ			
146.	Referent	15 %	3
147.	Administrator	15 %	3
148.	Magaziner	15 %	3
149.	Muncitor calificat	15 %	3
150.	Şofer	15 %	3
151.	Îngrijitor	15 %	3
5. c Compartimentul de consiliere psihologică și asistență socială			
152.	Psiholog	50 %	4
153.	Asistent social	50 %	4
154.	Terapeut ocupațional	50 %	4
5.d Centrul de primire în regim de urgență			
155.	Psiholog	25 %	4
156.	Educator	25 %	4
157.	Asistent social	25 %	4
5.e REȚEAUA DE CASE DE TIP FAMILIAL			
1. Casa 1 - Complex Bistrița			
158.	Educator	50%	6
159.	Asistent medical	50%	6
2. Casa 2 - Complex Bistrița			
160.	Educator	15%	6
161.	Asistent medical	15%	6
3. Casa 3 - Complex Bistrița			
162.	Educator	15%	6



4. Casa A - Complex Ștrand			
163.	Educator	15%	6
164.	Asistent medical	15%	6
5. Casa B - Complex Ștrand			
165.	Educator	15%	6
5.f. APARTAMENTE			
1. Apartament social Pictor Aman			
165.	Educator	15%	6
6. CENTRUL "TELEFONUL COPILULUI 119"			
6.a Conducere			
167.	Șef centru	25%	5
6. b Compartimentul administrativ			
168.	Referent de specialitate	15 %	3
169.	Sofer	15 %	3
6. c Compartimentul „Telefonul copilului” pentru intervenție în regim de urgență pentru copilul abuzat, neglijat, exploatat, și părăsit în unitățile sanitare sau supus oricărei alte forme de violență			
170.	Asistent social	25%	4
171.	Psiholog	25%	4
172.	Sociolog	25%	4
173.	Referent	25%	4
III. CENTRE ȘI COMPLEXURI PENTRU PERSOANE ADULTE			
1. COMPLEXUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE VÂRSTNICE RĂCHITOASA			
1.1 Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Răchitoasa			
174.	Șef centru	50%	5
175.	Asistent social	50%	5
176.	Psiholog	50%	5
177.	Kinetoterapeut	50%	5
178.	Instructor de ergoterapie	50%	5
179.	Asistent medical	50%	6
180.	Pedagog de recuperare	50%	6
181.	Infirmieră	50%	6
182.	Îngrijitoare	50%	6
Compartimentul administrativ			



183.	Magaziner	15 %	3
184.	Paznic	15 %	3
185.	Spălătoreasă	15 %	4
186.	Muncitor calificat	15 %	3
187.	Șofer	15 %	3
1.2 Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane vârstnice Răchitoasa			
188.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
189.	Asistent medical	15%	6
190.	Pedagog de recuperare	15%	6
191.	Infirmieră	15%	6
192.	Îngrijitoare	15%	6
Compartimentul administrativ			
193.	Administrator	15 %	3
194.	Paznic	15 %	3
195.	Spălătoreasă	15 %	4
196.	Muncitor calificat	15 %	3
2. CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „CONDORUL”			
197.	Șef centru	50%	5
198.	Asistent social	50%	5
199.	Psiholog/Psihopedagog	50%	5
200.	Kinetoterapeut	50%	5
201.	Pedagog de recuperare	50%	6
202.	Asistent medical	50%	6
203.	Infirmieră	50%	6
Compartimentul administrativ			
204.	Referent de specialitate	15 %	3
205.	Referent	15 %	3
206.	Magaziner	15 %	3
207.	Îngrijitor	15 %	3
208.	Muncitor calificat	15 %	3
3. CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE CU DIZABILITĂȚI COMĂNEȘTI			
209.	Șef centru	50%	5



210.	Asistent social	50%	5
211.	Psiholog	50%	5
212.	Kinetoterapeut	50%	5
213.	Terapeut ocupațional	50%	5
214.	Asistent medical	50%	6
215.	Asistent medical balneofizioterapeut	50%	6
216.	Pedagog de recuperare	50%	6
Compartimentul administrativ			
217.	Referent de specialitate	15 %	3
218.	Administrator	15 %	3
219.	Spalatoarea	15 %	4
220.	Paznic	15 %	3
221.	Șofer	15 %	3
222.	Muncitor calificat	15 %	3
223.	Îngrijitor	15 %	3
4. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI DĂRMĂNEȘTI			
4.1 Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Dărmănești			
224.	Șef centru	50%	5
225.	Asistent social	50%	5
226.	Psiholog	50%	5
227.	Kinetoterapeut	50%	5
228.	Terapeut ocupațional	50%	5
229.	Asistent medical	50%	6
230.	Instructor de ergoterapie	50%	6
231.	Pedagog de recuperare	50%	6
232.	Infirmieră	50%	6
Compartimentul administrativ			
233.	Referent de specialitate	15 %	3
234.	Administrator	15 %	3
235.	Magaziner	15 %	3
236.	Spălătoare	15 %	4
237.	Paznic/Portar	15 %	3



238.	Muncitor calificat	15 %	3
239.	Șofer	15 %	3
4.2 Locuințe maxim protejate			
240.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
1. Locuința maxim protejată „Ghlocelul” Comănești			
241.	Pedagog de recuperare	50%	6
2. Locuința maxim protejată „Pietricica” Comănești			
242.	Pedagog de recuperare	50%	6
3. Locuința maxim protejată „Bradul” Moinești			
243.	Pedagog de recuperare	50%	6
4. Locuința maxim protejată „Poduri” Poduri			
244.	Pedagog de recuperare	50%	6
5. Locuința maxim protejată Moinești 1			
245.	Pedagog de recuperare	50%	6
6. Locuința maxim protejată Moinești 2			
246.	Pedagog de recuperare	50%	6
7. Locuința maxim protejată Moinești 3			
247.	Pedagog de recuperare	50%	6
Compartimentul administrativ			
248.	Administrator	15 %	3
249.	Magaziner	15 %	3
250.	Șofer	15 %	3
251.	Muncitor calificat	15 %	3
252.	Îngrijitor	15 %	3
5. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI PARINCEA-UNGURENI			
5.1 Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități „Miorița” Parincea			
253.	Șef centru	50%	5
254.	Asistent social	50%	5
255.	Asistent medical	50%	6
256.	Pedagog de recuperare	50%	6



257.	Instructor de ergoterapie	50%	5
258.	Infirmieră	50%	6
Compartimentul administrativ			
259.	Referent de specialitate/Referent	15 %	3
260.	Magaziner	15 %	3
261.	Paznic	15 %	3
262.	Șofer	15 %	3
263.	Muncitor calificat	15 %	3
5.2 Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Ungureni			
264.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
265.	Asistent social	50%	5
266.	Psiholog	50%	5
267.	Kinetoterapeut	50%	5
268.	Asistent medical	50%	6
269.	Pedagog de recuperare	50%	6
270.	Instructor de ergoterapie	50%	5
271.	Infirmieră	50%	5
Compartimentul administrativ			
272.	Referent	15 %	3
273.	Administrator	15 %	3
274.	Magaziner	15 %	3
275.	Spălătoreasă	15 %	4
276.	Paznic	15 %	3
277.	Șofer	15 %	3
278.	Muncitor calificat	15 %	3
6. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „COSTACHE NEGRI” TÂRGU OCNA			
6.1 Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități „Costache Negri” Târgu Ocna			
279.	Șef centru	50%	5
280.	Asistent social	50%	5
281.	Kinetoterapeut	50%	5
282.	Asistent medical	50%	6



283.	Psiholog	50%	5
284.	Pedagog de recuperare	50%	6
Compartimentul administrativ			
285.	Referent de specialitate	15 %	3
286.	Administrator	15 %	3
287.	Magaziner	15 %	3
288.	Paznic	15 %	3
289.	Șofer	15 %	3
290.	Muncitor calificat	15 %	3
6.2 Locuințe maxim protejate			
291.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
292.	Asistent medical	50%	6
1. Locuința maxim protejată „Ștefan Cel Mare” Onești			
293.	Pedagog de recuperare	50%	6
294.	Infirmieră	50%	6
2. Locuința maxim protejată „Sorin” Onești			
295.	Pedagog de recuperare	50%	6
296.	Infirmieră	50%	6
3. Locuința maxim protejată „Maria” Onești			
297.	Pedagog de recuperare	50%	6
298.	Infirmieră	50%	6
4. Locuința maxim protejată „Corina” Onești			
299.	Pedagog de recuperare	50%	6
300.	Educator/Pedagog de recuperare	50%	6
301.	Infirmieră	50%	6
5. Locuința maxim protejată Târgu Ocna 1			
302.	Pedagog de recuperare	50%	6
6. Locuința maxim protejată Târgu Ocna 2			
303.	Pedagog de recuperare	50%	6
7. Locuința maxim protejată Târgu Ocna 3			
304.	Pedagog de recuperare	50%	6
8. Locuința maxim protejată Târgu Ocna 4			



305.	Pedagog de recuperare	50%	6
6.3 Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Târgu Ocna			
306.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
307.	Asistent social	50%	5
308.	Psiholog	50%	5
309.	Kinetoterapeut	50%	5
310.	Instructor de ergoterapie	50%	5
311.	Asistent medical	50%	5
312.	Pedagog de recuperare	50%	5
7. COMPLEXUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI FILIPEȘTI			
7.1 Centrul de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Filipești			
313.	Șef centru	50%	5
314.	Asistent social	50%	5
315.	Psiholog	50%	5
316.	Kinetoterapeut	50%	5
317.	Terapeut ocupațional	50%	5
318.	Art terapeut	50%	5
319.	Asistent medical	50%	6
320.	Maseur	50%	5
321.	Pedagog de recuperare	50%	6
322.	Infirmieră	50%	6
Compartimentul administrativ			
323.	Administrator	15 %	3
324.	Magaziner	15 %	3
325.	Spălătoreasă	15 %	4
326.	Paznic	15 %	3
327.	Șofer	15 %	3
328.	Muncitor calificat	15 %	3
7.2 Locuințe maxim protejate Filipești			
1. Locuința maxim protejată „Luna” Filipești			
329.	Pedagog de recuperare	50%	6
2. Locuința maxim protejată „Saturn” Filipești			



330.	Pedagog de recuperare	50%	6
3. Locuința maxim protejată „Neptun” Filipești			
331.	Pedagog de recuperare	50%	6
4. Locuința maxim protejată „Jupiter” Filipești			
332.	Pedagog de recuperare	50%	6
8. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI RĂCĂCIUNI			
8.1 Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Răcăciuni			
333.	Șef centru	50%	5
334.	Asistent social	50%	5
335.	Psiholog	50%	5
336.	Kinetoterapeut	50%	5
337.	Terapeut ocupațional	50%	5
338.	Asistent medical	50%	6
339.	Instructor de ergoterapie	50%	5
340.	Pedagog de recuperare	50%	6
341.	Art terapeut	50%	5
342.	Infirmieră	50%	6
343.	Ingrijitoare	50%	6
Compartimentul administrativ			
344.	Referent de specialitate	15 %	3
345.	Magaziner	15 %	3
346.	Muncitor calificat	15 %	3
347.	Paznic/Portar	15 %	3
348.	Spălătoreasă	15 %	4
349.	Administrator	15 %	3
350.	Șofer	15 %	3
351.	Muncitor calificat (Fochist)	15 %	3
8.2 Locuințe maxim protejate			
352.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
1. Locuința maxim protejată Răcăciuni 1			
353.	Pedagog de recuperare	50%	6
2. Locuința maxim protejată Răcăciuni 2			



354.	Pedagog de recuperare	50%	6
3. Locuința maxim protejată Răcăciuni 3			
355.	Pedagog de recuperare	50%	6
4. Locuința maxim protejată Răcăciuni 4			
356.	Pedagog de recuperare	50%	6
5. Locuința maxim protejată Tamași 1			
357.	Pedagog de recuperare	50%	6
6. Locuința maxim protejată Tamași 2			
358.	Pedagog de recuperare	50%	6
7. Locuința maxim protejată Tamași 3			
359.	Pedagog de recuperare	50%	6
8. Locuința maxim protejată Tamași 4			
360.	Pedagog de recuperare	50%	6
9. CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „HENRI COANDĂ”			
361.	Șef centru	50%	5
362.	Asistent social	50%	5
363.	Psiholog	50%	5
364.	Kinetoterapeut	50%	5
365.	Terapeut ocupațional	50%	5
366.	Asistent medical	50%	6
367.	Pedagog de recuperare	50%	6
368.	Infirmieră	50%	6
Compartimentul administrativ			
369.	Referent de specialitate	15 %	3
370.	Administrator	15 %	3
371.	Magaziner	15 %	3
372.	Îngrijitor	15 %	3
373.	Șofer	15 %	3
374.	Muncitor calificat	15 %	3
375.	Muncitor necalificat	15 %	3
10. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE ÎN COMUNITATE „Sf. Nectarie”			
376.	Coordonator personal de specialitate	50%	5



Compartimentul administrativ			
377.	Referent de specialitate	15%	3
10.1. Centrul de zi pentru persoane adulte cu dizabilități Moinești			
378.	Asistent social	50%	5
379.	Psiholog	50%	5
380.	Terapeut ocupațional	50%	5
381.	Kinetoterapeut	50%	5
382.	Instructor de ergoterapie	50%	5
383.	Asistent medical	50%	5
10.2. Centrul de zi pentru persoane adulte cu dizabilități Târgu Ocna			
384.	Asistent social	50%	5
385.	Psiholog	50%	5
386.	Terapeut ocupațional	50%	5
387.	Kinetoterapeut	50%	5
388.	Asistent medical	50%	5
389.	Instructor de ergoterapie	50%	5
10.3. Serviciul de asistență și suport „Sf. Nectarie”			
10.3.1. Punct de lucru Moinești			
10.3.2. Punct de lucru Târgu Ocna			
390.	Asistent social	50%	5
391.	Terapeut ocupațional	50%	5
392.	Psiholog	50%	5
11. COMPLEXUL DE SERVICII SOCIALE ÎN COMUNITATE „Sf. Spiridon”			
393.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
Compartimentul administrativ			
394.	Referent de specialitate	15%	3
11.1. Centrul de zi pentru persoane adulte cu dizabilități Tamași			
395.	Asistent social	50%	5
396.	Psiholog	50%	5
397.	Terapeut ocupațional	50%	5
398.	Kinetoterapeut	50%	5
399.	Asistent medical	50%	5
400.	Instructor de ergoterapie	50%	5



11.2. Centrul de zi pentru persoane adulte cu dizabilități Răcăciuni			
401.	Asistent social	50%	5
402.	Psiholog	50%	5
403.	Terapeut ocupațional	50%	5
404.	Kinetoterapeut	50%	5
405.	Asistent medical	50%	5
406.	Instructor de ergoterapie	50%	5
11.3. Serviciul de asistență și suport „Sf. Spiridon”			
11.3.1. Punct de lucru Tamași			
11.3.2. Punct de lucru Răcăciuni			
407.	Asistent social	50%	5
408.	Terapeut ocupațional	50%	5
409.	Psiholog	50%	5
12. REȚEAUA DE ASISTENȚI PERSONALI PROFESIONIȘTI			
410.	Șef rețea	50%	5
411.	Asistent social	50%	5
412.	Psiholog	50%	5
Compartimentul administrativ			
413.	Referent de specialitate	15%	3
414.	Șofer	15%	3
12.1. Punct de lucru Moinești			
415.	Asistent personal profesionist	15%/25% conform Anexii II la prezentul contract	5
12.2. Punct de lucru Târgu Ocna			
416.	Asistent personal profesionist	15%/25% conform Anexii II la prezentul contract	5
12.3. Punct de lucru Tamași			
417.	Asistent personal profesionist	15%/25% conform Anexii II la prezentul contract	5
12.3. Punct de lucru Răcăciuni			
418.	Asistent personal profesionist	15%/25% conform Anexii II la prezentul contract	5



13. CENTRUL DE SERVICII DE RECUPERARE NEUROMOTORIE DE TIP AMBULATORIU PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI „Sfântul Pantelimon”

419.	Coordonator personal de specialitate	50%	5
420.	Asistent social	50%	5
421.	Psiholog	50%	5
422.	Terapeut ocupațional	50%	5
423.	Kinetoterapeut	50%	5
424.	Îngrijitoare	50%	5
Compartimentul administrativ			
425.	Îngrijitor	15%	3

NOTĂ: Funcțiile de conducere de **șef complex** și **șef rețea** se asimilează cu funcția de **șef centru**.



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 îi 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 componenta adult;
- 1 membru propus de către directorul general adjunct componenta copil;
- 1 membru propus de către Sindicatul reprezentativ al salariaților din cadrul DGPASPC Bacău.

(3) Pentru asigurarea continuității activității comisiei, dar și a cvorumului acesteia 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 reînnoirii 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 Aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Bacău.

(6) Membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă pot fi revocați pentru fapte imputabile 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, nescizarea 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 fiecăruia 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 se realizează de către președintele de comisie împreună cu membrii și va fi prezentată 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 afinelul său, până la gradul al patrulea inclusiv, exercită cu caracter temporar funcția care implică competența 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 de odihnă, medical sau alt concediu, 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 afîn, 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 solicitată.

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

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 aprobare Colegiului director al direcției, raportul anual de activitate al 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 componența 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 către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către 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 informațiile 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 consemnate 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 întâmplate în timpul ședinței;
- d) actele ori înscrisurile 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 șnuruit în dosarul de cercetare disciplinară (se va numerota și șnurul 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 comisici de disciplină atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;
- b. garantarea dreptului la apărare - conform căruia salariatul are dreptul de a fi audiat, 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 sancțiunea 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 sancțiune;
- 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, plângerile sau reclamațiile îndreptate împotriva unor salariați din cadrul Direcției care au săvârșit abateri disciplinare se vor înregistra în Registrul Intrări – Sesiri 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 cercetării disciplinare de către comisia de cercetare disciplinară, Directorului general al Direcției poate face apel la stingerca 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 instituții, considerate necesare a fi făcute de către conducerea D.G.A.S.P.C. Bacău.

Art.16. (1) După întocmirea raportului și aprobarea 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 șnurlat, 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 împlicinuită, 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 învinuirilor prezentate în sesizare;
- d) adresa comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Persoana împlicinuită va fi informată și va fi convocată cu cel puțin 5 zile înainte datei la care urmează să aibă loc audierea de către comisie.



Prin excepție de la aliniatul precedent, comisia de cercetare disciplinară prealabilă, la 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 afin 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 de relații, prin care își formulează apărarea sa împotriva învinuirilor aduse.

(3) Cu prilejul audierii persoanei cercetate, declarațiile acesteia vor fi consemnate în procesul-verbal al ședinței, de care va lua la cunoștință prin semnătură 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 propunerea de nesancționare 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 înlăturate 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 financiar – 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 abaterca disciplinară prezumată.

Prezentul regulament intră în vigoare începând cu data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă și va fi adus la cunoștință publică în condițiile legii.



**EVALUAREA PROFESIONALĂ PREALABILĂ CONCEDIERII
PENTRU NECORESPUNDERE PROFESIONALĂ
la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău**

CAPITOLUL I.

Dispoziții Generale

Art.1. (1) Prezentul *Regulament* stabilește procedura evaluării profesionale prealabile concedierii pentru necorespondere profesională, în conformitate cu prevederile art. 61 lit. d) și art. 63 alin. (2) din Codul muncii.

(2) Procedura are ca scop verificarea obiectivă a modului de îndeplinire de către salariat a atribuțiilor de serviciu, prin raportare la:

- a) atribuțiile stabilite prin fișa postului;
- b) obiectivele individuale de performanță;
- c) criteriile de evaluare profesională;
- d) standardele profesionale aplicabile postului ocupat.

Art.2. Prezentul Regulament se aplică personalului contractual din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău care, în urma evaluării profesionale periodice, a obținut calificativul „Nesatisfăcător” la evaluarea profesională anuală sau prin constatarea și documentarea repetată a unor deficiențe în exercitarea atribuțiilor de serviciu, constând în nedeplinirea ori îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor prevăzute în fișa postului, a obiectivelor individuale de performanță ori a standardelor profesionale aferente postului ocupat.

Art.3. (1) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, poate fi dispusă, în condițiile art. 63 alin. (2) din Codul muncii și ale prezentului *Regulament*.

(3) Necoresponderea profesională poate fi constatată, în următoarele situații:

- a) obținerea calificativului „Nesatisfăcător” în cadrul evaluării profesionale;
 - b) săvârșirea unor erori profesionale repetate care afectează îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
 - c) nerealizarea obiectivelor individuale de performanță stabilite;
 - d) lipsa cunoștințelor sau competențelor necesare exercitării atribuțiilor de serviciu;
 - e) rezultate profesionale care nu corespund cerințelor și standardelor aplicabile postului ocupat.
- (4) Necoresponderea profesională nu constituie abatere disciplinară și nu atrage răspunderea disciplinară a salariatului, fiind distinctă de faptele care pot constitui abateri disciplinare potrivit de Codul muncii.

(5) Concedierea pentru necorespondere profesională poate fi dispusă numai după efectuarea evaluării profesionale prealabile conform prezentului *Regulament*.

(6) Nerespectarea procedurii de evaluare profesională prealabilă prevăzute de prezentul Regulament atrage nulitatea măsurii concedierii pentru necorespondere profesională, în condițiile legii.



CAPITOLUL II.

Constituirea *Comisiei de evaluare*

Art.4. (1) Evaluarea profesională prealabilă se realizează de către o Comisie de evaluare numită prin dispoziția directorului general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Bacău, în calitate de angajator.

(2) *Comisia* este formată din salariați care dețin pregătirea profesională și competențele necesare, iar prin atribuțiile stabilite prin fișa postului posedă cunoștințe în domeniul de activitate în care își desfășoară activitatea salariatul în cauză.

(3) Din cadrul *Comisiei de evaluare* face parte, în mod obligatoriu, și un reprezentant desemnat de Sindicatul reprezentativ.

(4) *Comisia* este formată din Președinte, membrii și un secretar fără drept de vot. Numărul membrilor *Comisiei de evaluare* este impar.

(5) Din cadrul *comisiei de evaluare*, nu pot face parte evaluatorii salariatului care, în cadrul procesului de evaluare periodică, i-au acordat acestuia calificativul „*Nesatisfăcător*”, persoane aflate în raporturi de subordonare directă care afectează imparțialitatea sau persoane aflate în conflict de interese, acestea fiind incompatibile.

(6) *Comisia* se constituie la propunerea conducătorului structurii din care face parte salariatul, pe baza: referatului motivat, a raportului de evaluare a performanțelor profesionale, a documentelor justificative și a avizului Serviciului Resurse Umane.

(7) Referatul prevăzut la art. 4 alin. (6) trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

- a) descrierea concretă a deficiențelor profesionale constatate;
- b) atribuțiile de serviciu neîndeplinite sau îndeplinite necorespunzător;
- c) perioada în care acestea s-au manifestat;
- d) documentele și dovezile care susțin situația de fapt;
- e) măsurile dispuse anterior pentru remedierea deficiențelor, dacă este cazul.

(8) Existența a minimum 3 referate motivate emise de șeful ierarhic superior și înregistrate distinct, în perioade diferite, din care rezultă deficiențe profesionale repetate și persistente, constituie temei pentru declanșarea procedurii de evaluare profesională prealabilă și poate conduce la concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, după parcurgerea etapelor prevăzute de prezentul *Regulament*.

(9) Lipsa documentelor justificative sau caracterul insuficient al acestora poate determina respingerea propunerii de declanșare a procedurii de evaluare profesională prealabilă.

CAPITOLUL III.

Activitatea și atribuțiile *Comisiei de evaluare*

Art.5. Activitatea *Comisiei de evaluare* se desfășoară cu respectarea următoarelor principii:

- a) *Principiul legalității*, potrivit căruia membrii *Comisiei de evaluare* au obligația de a respecta prevederile legislației în vigoare și ale prezentului *Regulament*;
- b) *Principiul integrității*, potrivit căruia membrii *Comisiei de evaluare* trebuie să își exercite atribuțiile cu corectitudine și onestitate;
- c) *Principiul obiectivității, independenței și imparțialității*, potrivit căruia membrii *Comisiei de evaluare* trebuie să evite conflictele de interese, influențele sau preferințele care îi pot afecta judecata;
- d) *Principiul confidențialității*, potrivit căruia membrii *Comisiei de evaluare* trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor obținute ca urmare a derulării prezentului *Regulament* și să nu divulge astfel de informații terților fără a avea autoritate specifică (dacă nu există dreptul



legal sau profesional sau datorita legală sau profesională de a divulga), să nu folosească informațiile în avantajul personal sau al unor terțe părți.

Art.6 Comisia îndeplinește următoarele atribuții administrative:

(1) Comisia de evaluare analizează, în mod obiectiv și imparțial, dacă salariatul evaluat își îndeplinește corespunzător atribuțiile și cerințele postului ocupat, raportat la fișa postului, obiectivele individuale de performanță și criteriile de evaluare profesională.

(2) Comisia are obligația de a diferenția necorespunderea profesională de abaterea disciplinară. Procedura de evaluare profesională nu poate viza fapte care reprezintă abateri disciplinare sau încălcări culpabile ale obligațiilor de serviciu.

(3) Comisia verifică dacă necorespunderea profesională invocată:

- a) rezultă din deficiențe profesionale reale, obiective și repetate;
- b) privește aptitudinile, competențele sau performanțele profesionale ale salariatului;
- c) este raportată la atribuțiile și cerințele postului ocupat;
- d) nu reprezintă o situație izolată sau accidentală;
- e) nu are la bază motive discriminatorii, subiective sau represive.

(4) În îndeplinirea atribuțiilor sale, Comisia de evaluare exercită următoarele competențe:

a) analizează documentele care fundamentează declanșarea procedurii de evaluare profesională prealabilă, respectiv:

- fișa postului;
- contractul individual de muncă;
- obiectivele individuale de performanță;
- criteriile de evaluare profesională aplicabile;
- evaluările profesionale anterioare;
- raportul de evaluare prin care s-a acordat calificativul „Nesatisfăcător”;
- rapoarte de activitate (după caz);
- note de constatare/ procese verbale de constatare;
- sesizări;
- documente privind erorile profesionale sau neîndeplinirea atribuțiilor;
- orice alte înscrisuri relevante;

b) verifică dacă obligațiile profesionale, criteriile de performanță și standardele de evaluare au fost stabilite și aduse anterior la cunoștința salariatului, în condițiile legii;

c) stabilește dacă deficiențele profesionale invocate sunt: concrete, verificabile, persistente, relevante pentru exercitarea atribuțiilor postului;

d) verifică dacă salariatului i-au fost asigurate condițiile necesare exercitării atribuțiilor de serviciu, inclusiv: accesul la informațiile necesare, instruirea profesională, sprijinul managerial, resursele materiale și tehnice necesare;

e) stabilește data, locul desfășurării și ora evaluării prealabile a salariatului, probele ce urmează a fi administrate (fișa postului, evaluările profesionale, rapoarte de activitate, referate, informări, procese-verbale întocmite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, documente de serviciu și orice alte înscrisuri relevante privind activitatea profesională a salariatului) și termenele de comunicare;

f) asigură respectarea dreptului la apărare și a principiului contradictorialității, oferind salariatului posibilitatea: de a formula explicații și apărări, de a prezenta documente și probe, de a combate motivat constatările formulate și posibilitatea de a fi asistat de un reprezentant al sindicatului sau de un reprezentant ales;

g) stabilește forma evaluării profesionale care constă în analizarea înscrisurilor depuse la dosar;



h) efectuează evaluarea profesională prin analiza modului și a gradului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, prin raportare la fișa postului, obiectivele individuale de performanță, criteriile de evaluare profesională și standardele profesionale aplicabile postului;

i) analizează dacă necorespunderea profesională are caracter temporar și dacă aceasta poate fi remediată prin: formare profesională, adaptarea sarcinilor, redistribuire pe un alt post compatibil cu pregătirea sa profesională;

j) secretarul Comisiei de evaluare întocmește procesele-verbale ale ședințelor Comisiei de evaluare și orice alte înscrisuri necesare desfășurării activității acesteia, care vor cuprinde: membrii participanți, susținerile formulate, documentele analizate, probele administrate, punctajele acordate, obiecțiunile salariatului;

k) adoptă toate măsurile necesare pentru desfășurarea activității de evaluare profesională prealabile în condiții de legalitate, obiectivitate și imparțialitate;

l) secretarul Comisiei de evaluare întocmește raportul final al evaluării profesionale prealabile, pe care îl înaintează Directorului General împreună cu propunerea motivată privind:

- menținerea pe post cu recomandarea unor măsuri de remediere și formare profesională;
- ocuparea unui alt post vacant compatibil;
- concedierea pentru necorespundere profesională, în condițiile Codului muncii.

(5) Comisia are obligația de a primi, prin intermediul secretarului acesteia, orice document care îi este adresat. Documentele primite se înregistrează în registrul de evidență al *Comisiei de evaluare*.

(6) Comisia are obligația de a respecta pe parcursul procedurii de evaluare principiile legalității, imparțialității, obiectivității, proporționalității, transparenței și confidențialității.

Art.7 (1) După constituire, Comisia de evaluare analizează documentele care fundamentează declanșarea procedurii de evaluare profesională prealabilă.

(2) În urma analizei preliminare, Comisia de evaluare stabilește:

- a) existența elementelor care justifică declanșarea procedurii;
- b) probele ce urmează a fi administrate constând în înscrisuri și documente relevante privind activitatea profesională a salariatului, precum fișa postului, evaluările profesionale, rapoartele de activitate, referatele, informările, procesele-verbale întocmite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, documentele de serviciu și orice alte înscrisuri relevante;
- c) modalitatea de desfășurare a evaluării – analiza înscrisurilor depuse la dosar;
- d) calendarul procedurii.

(3) În situația în care Comisia de evaluare constată că documentele sunt incomplete, insuficiente sau nu justifică existența unor deficiențe profesionale obiective și repetate, poate solicita completarea documentației sau poate propune respingerea propunerii de evaluare

(4) Convocarea salariatului se dispune numai după finalizarea analizei preliminare.

CAPITOLUL IV

Convocarea salariatului

Art.8 (1). *Comisia de evaluare* convoacă salariatul în vederea desfășurării evaluării profesionale prealabile și îi comunică acestuia, în scris, **cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru evaluare**, următoarele:

a) data, ora și locul evaluării,

b) probele ce urmează a fi administrate (*înscrisuri și documente relevante privind activitatea profesională a salariatului, precum rapoarte de activitate, referate, informări, procese-verbale, evaluări profesionale și alte documente de serviciu*) și termenele de comunicare;



(2) Odată cu convocarea, salariatului i se comunică, sub semnătură de primire, documentele care au stat la baza declanșării procedurii de evaluare profesională prealabilă, respectiv, după caz, raportul de evaluare profesională prin care s-a acordat calificativul „Nesatisfăcător” și/sau documentele care evidențiază deficiențele profesionale constatate în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(3) În cazul în care salariatul refuză primirea documentelor prevăzute la alin. (2), acest aspect se consemnează într-un proces-verbal, iar documentele se transmit prin poștă recomandată cu confirmare de primire sau prin alte mijloace care asigură dovada comunicării, conform normelor procedurale în vigoare.

(4) Salariatul are obligația de a se prezenta la data, ora și locul stabilite prin convocare și de a participa la procedura de evaluare profesională prealabilă.

(5) În situația în care salariatul refuză nejustificat participarea la evaluare sau nu se prezintă fără un motiv obiectiv, Comisia de evaluare poate continua procedura în lipsa acestuia, cu consemnarea situației într-un proces-verbal.

(6) Neprezentarea sau refuzul de participare la evaluare nu împiedică finalizarea procedurii de evaluare profesională prealabilă.

(7) În situația în care faptele constatate întrunesc elementele unei abateri disciplinare, angajatorul poate dispune efectuarea unei cercetări disciplinare distincte, cu respectarea dispozițiilor Codul muncii și ale regulamentului intern, pe baza documentelor analizate de Comisie, a înscrisurilor.

Art.9 În cazul introducerii unor noi tehnologii, aplicații informatice, metode sau proceduri de lucru, evaluarea salariatului poate avea ca obiect aceste aspecte numai dacă salariatul a beneficiat anterior de informare, instruire sau formare profesională în domeniul respectiv.

Art.10 Necorespunderea profesională poate fi constatată de *Comisie* prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, având ca obiect exclusiv atribuțiile prevăzute în fișa postului.

Art.11 (1) Salariatul poate formula contestație împotriva rezultatului evaluării profesionale prealabile în termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării acestuia.

(2) Contestația se depune la secretariatul Comisiei de evaluare și se soluționează de către o Comisie de soluționare a contestațiilor, numită prin dispoziția Directorului General, în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data înregistrării.

(3) Comisia de soluționare a contestațiilor analizează documentele existente, susținerile salariatului și legalitatea desfășurării procedurii de evaluare profesională prealabilă.

(4) În situația în care salariatul nu formulează contestație în termenul prevăzut la alin. (1) sau dacă, în urma soluționării contestației, rezultatul evaluării profesionale prealabile este menținut, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională, în condițiile Codului muncii.

Art.12 (1). În cazul în care Comisia de evaluare consideră că aspectele constatate au la bază motive medicale care afectează capacitatea salariatului de a-și îndeplini atribuțiile corespunzătoare postului ocupat, informează angajatorul prin raportul final.

(2) În această situație, angajatorul va analiza posibilitatea repartizării salariatului pe un alt loc de muncă vacant, compatibil cu pregătirea profesională și aptitudinile stabilite de medicul de medicina muncii, în condițiile legislației aplicabile.

(3) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante corespunzătoare, acesta poate solicita sprijinul Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în condițiile legii.



Art.13 (1) În urma dezbaterilor și analizării înscrisurilor care stau la baza evaluării profesionale prealabile, *Comisia de evaluare* poate propune una dintre următoarele măsuri:

- a) menținerea salariatului pe postul ocupat, cu recomandarea participării la programe de formare profesională și/sau respectării recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii sau adoptării unor măsuri de remediere;
- b) ocuparea unui alt loc de muncă vacant, compatibil cu pregătirea profesională, aptitudinile și nivelul cunoștințelor profesionale constatate în urma evaluării,
- c) încetarea raporturilor de muncă prin concediere pentru necorespondere profesională, în condițiile legislației muncii.

(2) Măsura propusă trebuie să fie motivată și să aibă la bază concluziile rezultate din analiza înscrisurilor care stau la baza evaluarea profesională prealabilă.

Art.14 (1) *Comisia* are obligația ca în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data examinării documentelor care au stat la baza propunerii privind necoresponderea profesională a salariatului, să elaboreze raportul în care consemnează rezultatul evaluării și una dintre propunerile prevăzute la art.13.

(2) Raportul Comisiei de evaluare se înaintează Directorului General în vederea dispunerii măsurilor legale care se impun.

Art.15 (1) În cazul prevăzut la art. 13 lit. b) angajatorul comunică salariatului, numai acele posturi vacante pentru a căror ocupare salariatul este pregătit profesional și apt din punct de vedere medical.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante corespunzătoare, acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii sale profesionale.

Art.16 (1) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la data comunicării de către angajator pentru a-și exprima, în scris, consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(2) În cazul în care salariatul nu își exprimă, în termenul prevăzut la alin. (1), acordul cu privire la locul de muncă oferit, precum și în situația în care, după notificarea Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă, nu poate fi identificat un loc de muncă corespunzător, angajatorul poate dispune concedierea salariatului pentru necorespondere profesională, în condițiile legii.

Art.17 (1) În cazul prevăzut la art. 13 lit. c), angajatorul emite dispoziția a de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării necorespunderii profesionale.

(2) Dispoziția se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art.18 (1) În cazul concedierii pentru necorespondere profesională, salariatul beneficiază de preaviz acordat în conformitate cu termenul prevăzut în contractul individual de muncă și cu dispozițiile legale aplicabile.

(2) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă își produce toate efectele, iar salariatul beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern.



CAPITOLUL V
DISPOZIȚII FINALE

Art.19 Prevederile prezentului *Regulament* se completează cu prevederile legislației incidente în domeniul muncii.

PĂRȚILE SEMNATARE

D.G.A.S.P.C. Bacău
Director general
Alexandra ALBUT



Sindicatul „Familia” Bacău
Președinte,
Oprîșan POLIXENIA



Director gen. adj. componenta adulți
Ciprian POPA

Director gen. adj. componenta copii
Irina AVORNICÎTEI

Director Economic
Mihai Daniel ENE

Șef serviciu Resurse Umane
Oana-Camelia TULPAN

Șef Serviciu juridic și contencios,
Carmen-Luiza RADU