

CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA

HOTĂRÂREA Nr. 25 / 12.02.2015 privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, respectiv Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

Consiliul Județean Constanța, întrunit în ședința din 12.02.2015;

Având în vedere:

- Expunerea de motive a Președintelui Consiliului Județean Constanța;
- Raportul Comisiei pentru administrație publică, juridică, apărarea ordinii publice, sănătate și protecție socială;
- Raportul Comisiei de specialitate de Studii, prognoze economico-sociale, buget-finanțe și administrarea domeniului public și privat al județului;
- Raportul Direcției Generale Administrație Publică și Juridică
- Adresa nr. D 6411/27.01.2015 a D.G.A.S.P.C. Constanța;

Având în vedere prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, modificată și completată, Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, modificată și completată, precum și Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fondurile publice modificată și completată.

În temeiul disp. art. 91 alin.1 lit. d), alin. 5 pct. 2 și art. 97 din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, disp. art. 72 și urm. și disp. art. 117 din Legea nr. 188/1999 Republicată;

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. Se aprobă Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, respectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, prevăzut în ANEXA la prezenta hotărâre.

Art.2. Contractul Colectiv de Muncă intră în vigoare de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța și are o valabilitate de 24 de luni calendaristice și produce efecte față de toți salariații D.G.A.S.P.C. Constanța.

Art.3. Pentru funcționarii publici, contractul colectiv de muncă va fi interpretat și va fi aplicat de părțile contractante ca Acord colectiv de muncă aplicabil tuturor funcționarilor publici din cadrul aparatului propriu de specialitate al D.G.A.S.P.C Constanța, în conformitate cu disp. art. 1 lit. j) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Art.4. Orice modificare a Contractului Colectiv de Muncă se va realiza prin întocmirea unui act adițional care va fi aprobat prin Hotărâre a Consiliului Județean Constanța, cu excepția prelungirii tacite a acestuia.

Art.5. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța și Direcția Generală Administrație Publică și Juridică, vor difuza prezenta hotărâre persoanelor interesate în vederea ducerii la îndeplinire.

Prezenta hotărâre a fost adoptată cu un număr de 30 voturi pentru, — voturi împotriva și — abțineri.

Constanța 12.02.2015

PREȘEDINTE,
CONSTANTINESCU NICUȘOR DANIEL

CONTRASEMNEAZĂ:

.UI

Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța

Contract colectiv de muncă la nivelul
Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului
2015 - 2017,

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța cu
Nr. _____

În temeiul Legii nr. 62/2011, Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, modificată și completată, Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, între:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța cu sediul în Str. Decebal nr. 22, Constanța, în calitate de angajator;
2. Salariații, reprezentanți, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin:
 - Sindicatul Sanitas Constanța cu sediul în B-dul. Tomis nr. 145 Constanța;
 - Sindicatul Familia, cu sediul în Aleea Viitorului nr. 7-9, Constanța;
 - Sindicatul Asistenței Sociale și Protecției Copilului Constanța (prin F.S.A.P.A.S. PUBLISIND), cu sediul în Strada Decebal nr. 22, Constanța;
 - Reprezentanții angajaților nesindicaliști - doamna Onea Roxana și domnul Bălinișteanu Epaminondas;

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

CAPITOLUL 1 **Dispoziții generale**

ARTICOLUL 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia. Neînțelegerile cu privire la încheierea contractului se soluționează potrivit **ANEXEI NR. 1**.

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

(3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

(4) În sensul prezentului contract, termenul de angajator desemnează pe cel care angajează, respectiv D.G.A.S.P.C. Constanța reprezentată prin Director General;

(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează - D.G.A.S.P.C. Constanța.

(6) În sensul prezentului contract, termenul de angajat în cadrul unității desemnează:

- personalul contractual din cadrul D.G.A.S.P.C. Constanța ale cărui relații de muncă sunt stabilite prin raportul de muncă cu unitatea.

- funcționarii publici din cadrul D.G.A.S.P.C. Constanța ale căror relații de muncă sunt stabilite prin raportul de serviciu cu unitatea.

(7) Angajatorul recunoaște liberă exercitarea 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

ARTICOLUL 2

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

ARTICOLUL 3

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul D.G.A.S.P.C. Constanța, care va transmite cererea către ceilalți semnatare ai prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

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

(6) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate se încheie pe o perioadă de 24 luni calendaristice iar în cazul în care niciuna din părțile semnatare nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu un an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

ARTICOLUL 4

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanța.

ARTICOLUL 5

Suspendarea contractului colectiv de muncă și a raportului de serviciu al funcționarului public are loc în condițiile legii.

Încetarea contractului colectiv de muncă și a raportului de serviciu al funcționarului are loc în condițiile legii.

ARTICOLUL 6

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

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

ARTICOLUL 7

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 8

(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Părțile contractante convin ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, în cuantum de 0,4% din salariu de încadrare; aceste sume se vor adăuga la fondul deja constituit. Acesta va fi utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, acțiunilor sociale convenite de semnatarii prezentului contract (interese sociale și de ordin umanitar, decese, calamități, boli grave, accidente, proteze, orteze, etc.) pentru toți salariații unității și familiile acestora (doar soț, soție și copii).

Modul de administrare a fondului colectat se stabilește între angajator pe de o parte, organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM și reprezentanții nesindicaliștilor, pe de altă parte. Se vor încheia procese verbale semnate de către toți semnatarii prezentului CCM pentru fiecare situație în parte.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ARTICOLUL 9

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștința de conținutul sau.

ARTICOLUL 10

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui Comisia de monitorizare și verificare a aplicării prevederilor CCM la nivel de unitate.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform **ANEXEI NR. 2**.

(3) Angajatorul și organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat, în cadrul Comisiei de monitorizare și verificare a aplicării prevederilor CCM constituită la nivel de unitate.

ARTICOLUL 11

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

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, prin consens, împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecarea cauzei rămâne fără obiect. Angajatorul va stabili un Regulament clar, cu atribuții precise, al comisiei paritare.

ARTICOLUL 12

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivelul unității modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Comisia paritară, Comisia de dialog social de la nivelul Prefecturii, Consiliul Județean Constanța, Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța, Ministerul Muncii, după caz, în vederea soluționării.

ARTICOLUL 13

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

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

ARTICOLUL 14

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

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

ARTICOLUL 15

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil 24 luni calendaristice de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.

(3) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(5) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare în proiectul de buget destinat organizării și funcționării unității.

(6) În scopul realizării și acordării drepturilor prevăzute în prezentul contract, Directorul General al D.G.A.S.P.C. Constanța va înainta spre aprobare proiecte de hotărâri Consiliului Județean Constanța.

ARTICOLUL 16

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților D.G.A.S.P.C. Constanța, personal de execuție și personal de conducere, personal contractual sau funcționari publici, membri sau nu ai organizațiilor sindicale.

CAPITOLUL 2

Încheierea contractului individual de muncă

ARTICOLUL 17

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Modelul cadru al contractului individual de muncă este prevăzut în **ANEXA NR. 3**

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(4) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

ARTICOLUL 18

(1) 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. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

ARTICOLUL 19

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

ARTICOLUL 20

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată 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 muncească în diverse locuri;
- 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 angajatorului;
- 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 preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

ARTICOLUL 21

Elementele din informarea prevăzută la art. 20 trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(1) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 20 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(2) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

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

ARTICOLUL 22

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 20, precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) monedă în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

ARTICOLUL 23

În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 20, 21 și 22, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul 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.

ARTICOLUL 24

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

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

ARTICOLUL 25

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;
- b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
- d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
- e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
- g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.
- h) ori de câte ori legea o impune.

ARTICOLUL 26

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

ARTICOLUL 27

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.

ARTICOLUL 28

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

ARTICOLUL 29

(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(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.

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

ARTICOLUL 30

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru 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 prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază 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.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

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

ARTICOLUL 31

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

(2) 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.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ARTICOLUL 32

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

ARTICOLUL 33

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioadă și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

ARTICOLUL 34

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

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

ARTICOLUL 35

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

ARTICOLUL 36

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

ARTICOLUL 37

- (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;
 - n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- (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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

ARTICOLUL 38

- (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 regulamentul 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.

ARTICOLUL 39

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

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

(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.

ARTICOLUL 40

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

ARTICOLUL 41

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

ARTICOLUL 42

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ARTICOLUL 43

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

ARTICOLUL 44

(1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ARTICOLUL 45

(1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

ARTICOLUL 46

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

ARTICOLUL 47

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

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

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

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

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

ARTICOLUL 48

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, dacă legea nu prevede altfel;
- 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) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ARTICOLUL 49

(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.

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

ARTICOLUL 50

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

- a. pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b. în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c. în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c¹) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d. pe durata detașării;
- e. pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

ARTICOLUL 51

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 50 alin. (3).

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

ARTICOLUL 52

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

ARTICOLUL 53

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.

ARTICOLUL 54

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

ARTICOLUL 55

(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.

ARTICOLUL 56

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.

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

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

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

ARTICOLUL 57

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.

ARTICOLUL 58

(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;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

ARTICOLUL 59

Raportul de serviciu pentru angajații instituției publice, funcționari publici, este reglementat prin acte normative cu caracter special, respectiv Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public etc.

ARTICOLUL 60

Dispozițiile prezentului capitol se completează cu prevederile legale incidente și aplicabile în special, la nivelul unităților de asistență socială și protecția copilului, precum și a instituțiilor publice în general.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ARTICOLUL 61

(1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

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

(3) Unitatea are obligația să asigure însușirea și respectarea de către angajați a normativelor de protecția muncii.

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

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

ARTICOLUL 62

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru stabilirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

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

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;

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

ARTICOLUL 63

Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ARTICOLUL 64

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii, adaptarea la progresul tehnic;
- 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, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ARTICOLUL 65

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele din unitate, semnatare a prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ARTICOLUL 66

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

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

(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.

ARTICOLUL 67

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ARTICOLUL 68

(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 trebuie să asigure dotarea fiecărui compartiment de activitate cu mijloace igienico-sanitare necesare.

(4) 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.

ARTICOLUL 69

(1) Comitetul de securitate și sănătate în munca se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

ARTICOLUL 70

Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

ARTICOLUL 71

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

ARTICOLUL 72

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența angajatorului.

ARTICOLUL 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.

ARTICOLUL 74

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice sau prin hotărâri judecătorești.

ARTICOLUL 75

(1) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(2) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei activități corespunzătoare, potrivit **ANEXEI NR. 4**.

ARTICOLUL 76

(1) Angajatorul va organiza anual sau ori de câte ori legislația dispune în acest sens, examinarea medicală a angajaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile se suportă integral de către angajator.

(3) Examenele medicale periodice stabilite de legislația în vigoare, vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Angajații sunt obligați să efectueze examenelor medicale obligatorii în condițiile organizării potrivit prevederilor alin.1. Refuzul angajatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(5) Examinările medicale prevăzute la alin. 1 și 3 sunt efectuate la unități sanitare de specialitate autorizate de Ministerul Sănătății și Familiei cu care conducerea unității a încheiat protocoale de colaborare.

(6) În cazul recomandărilor medicului de medicină muncii, angajatorul va asigura trecerea angajaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile instituției, care vor fi stabilite împreună cu reprezentanții sindicatelor semnatare a prezentului contract.

(7) Angajatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă poate solicita unității desfășurarea activității în baza unui program de lucru de o fracțiune de normă de 4 ore/zi. După perioada de recuperare, acesta va fi integrat în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

ARTICOLUL 77

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru reafacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ARTICOLUL 78

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

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

(3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

ARTICOLUL 79

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

ARTICOLUL 80

(1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecția muncii, să asigure, prin buget, sumele necesare pentru asigurarea condițiilor de muncă, a dotărilor și echipamentelor de protecția muncii.

(2) Se constituie un buget pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților.

(3) Valoarea acestui buget este condiționată de aprobarea fondurilor necesare cu această destinație de către Consiliul Județean Constantă.

(4) Modul de utilizare a sumelor alocate va fi stabilit în Comisia paritară.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a angajaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

ARTICOLUL 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 securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de munca exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor.

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

(4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ARTICOLUL 82

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

ARTICOLUL 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 consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ARTICOLUL 84

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

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale, conform legislației în vigoare.

(3) Toate drepturile bănești cuvenite angajaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

(4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, în data de 14 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

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

(6) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de baza la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ARTICOLUL 85

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, fiecare angajat al unității are dreptul la un salariu. Acesta este stabilit prin dispoziția directorului general, în conformitate cu prevederile legale și reprezintă salariul de bază. La acesta se adaugă sporuri, în conformitate cu prevederile legale și contractuale.

(2) Drepturile salariale sunt cuprinse în legislația specifică.

ARTICOLUL 86

(1) Sporurile acordate personalului din unitate, se stabilesc cu acordul sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în quantum maxim și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract, respectiv **ANEXA NR. 5**.

(2) Pentru orele prestate de personal pentru asigurarea continuității activității în cadrul programului de lucru, în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acorda un spor de 100%, în condițiile legii.

(3) Munca plătită conform prevederilor alineatului 2 nu se compensează și cu timp liber.

ARTICOLUL 87

Alte drepturi de personal:

(1) Plata orelor suplimentare se face în condițiile legii;

(2) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite de conducerea unității.

(3) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească angajatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(4) În măsura posibilităților financiare și prevederilor legale, angajatorul și sindicatele vor aloca fondurile necesare organizării „Pomului de Crăciun, 8 Martie, 1 Decembrie, Mielului de Paște și a zilei de 1 Iunie”.

ARTICOLUL 88

(1) Funcționarii publici și personalul contractual pot beneficia de premii, stimulente și recompense în condițiile legii. Sumele de bani necesare se stabilesc în condițiile prevăzute de lege

(2) Drepturile prevăzute la alin. (1) se stabilesc de către unitate cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 89

(1) Formele de organizare a muncii din cadrul D.G.A.S.P.C. Constanța sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) alte forme stabilite, prevăzute de lege.

ARTICOLUL 90

(1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

ARTICOLUL 91

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.

ARTICOLUL 92

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

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ARTICOLUL 93

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ARTICOLUL 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, respectiv 40 de ore pe săptămână.

(2) Pentru locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere programul de lucru este în ture 12/24, 12/36, 12/48, datorită specificului activității cu încadrare în norma de timp.

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

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

ARTICOLUL 96

(1) Personalul care își desfășoară activitatea 8 ore pe zi timp de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica. Reducerea timpului de lucru se realizează pentru categoriile de salariați prevăzuți la **ANEXA NR. 6**.

(2) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 97

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ARTICOLUL 98

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

ARTICOLUL 99

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul său la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea prevederilor legale.

ARTICOLUL 100

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitată.

ARTICOLUL 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 munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Angajații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite nu pot fi solicitați să efectueze ore suplimentare, cu excepția cazurilor bine justificate.

(6) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori ale altor cazuri de forță majoră sau necesități foarte urgente, angajații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de angajator.

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

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

(9) Aceste prevederi implică identificarea de către angajator de soluții pentru remedierea situației.

ARTICOLUL 102

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absență persoanelor titulare.

ARTICOLUL 103

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

ARTICOLUL 104

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

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

ARTICOLUL 105

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevăzute în prevederile legislației în materie, precum și cele stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

ARTICOLUL 106

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

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

ARTICOLUL 107

(1) La centrele 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 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(3) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 15 % din salariul de bază.

(4) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 - 12 cu 48 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

ARTICOLUL 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.

ARTICOLUL 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 acorda proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

a) pentru o vechime de 0-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 10 ani și peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare;

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale. Salariații care cumulează mai mult de 30 de zile de concediu medical în cursul unui an, nu beneficiază de acest supliment la concediul de odihnă pentru anul respectiv.

(5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual pentru funcționarii publici este stabilită prin legislația specifică.

(6) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minimum 15 zile lucrătoare. Concediul de odihnă trebuie efectuat până la sfârșitul anului în curs cu excepția situațiilor prevăzute în prezentul contract.

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

(8) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului, cu acordul angajatorului și consultarea organizației sindicale din care face parte salariatul sau după caz, a reprezentanților angajaților nesindicaliști, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(9) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

(10) Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurarea a activității se acorda conform **ANEXEI NR. 7**.

ARTICOLUL 110

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

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatelor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(3) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(4) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(5) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (3) și (4) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(6) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(7) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și consultarea organizației sindicale din care face parte sau după caz, a reprezentanților salariaților în următoarele cazuri:

- a) angajatul se află în concediu medical;
- b) angajatul cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate/paternitate;
- c) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în perfecționare sau specializare, în țară sau în străinătate;
- e) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare;
- f) angajatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- g) angajatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani pentru copilul cu handicap;
- h) în orice alte cazuri bine justificate prin Dispoziția Directorului General al D.G.A.S.P.C. Constanța cu, consultarea organizației sindicale din care face parte sau după caz, a reprezentanților salariaților nesindicaliști.

(8) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu în cazul funcționarilor publici.

ARTICOLUL 111

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

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, la cererea salariatului.

ARTICOLUL 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.

(3) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, pentru motive obiective, astfel:

- a) angajatul intră în concediu medical;
- b) angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- c) angajatul satisface obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- d) angajatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare/recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- e) angajata intră în concediu pentru maternitate;

(4) Pentru cazurile menționate mai sus de întrerupere a concediului, angajații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective, sau când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare, în cadrul aceluiași an calendaristic.

(5) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuată și cu salariul convenit angajatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe această perioadă. La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă angajatului indemnizația de concediu convenită pentru această parte.

(6) Concediul de odihnă convenit angajaților detașați la alte instituții se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

ARTICOLUL 113

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

ARTICOLUL 114

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, numai în zilele producerii evenimentului după cum urmează:

- a. căsătoria salariatului - 5 zile;
- b. nașterea unui copil - 5 zile;
- c. căsătoria unui copil - 3 zile;
- d. decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile;
- e. decesul rudelor până la gradul IV inclusiv, altele decât cele prevăzute la lit. d – 3 zile;
- f. ziua de naștere a salariatului;
- g. o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- h. donatorii de sânge conform legii;

(2) Zilele libere plătite prevăzute la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului, către conducerea unității.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților

ARTICOLUL 115

(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 116

(1) În cazul în care Consiliul Județean Constanța a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, angajatorul va consulta reprezentanții organizațiilor sindicale și reprezentanții salariaților nesindicaliști ce au semnat prezentul contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, reprezentanți care își vor exprima poziția în termen de 6 zile.

(2) Angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

ARTICOLUL 117

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, măsurile vor afecta, în ordinea următoare:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare anticipată, la cererea angajatului;
- d) persoanele care au sancțiuni disciplinare neprescrise, conform prevederilor legale în vigoare;

(2) După epuizarea acestor criterii departajarea salariaților se va face prin testarea cunoștințelor profesionale de către o comisie mixtă patronat - sindicate semnatare;

(3) În cazul în care măsura încetării 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.

ARTICOLUL 118

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în

art. 117 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și să facă publică măsura prin mass-media.

(2) Salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 119

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.

ARTICOLUL 120

(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 semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și inspectoratelor teritoriale de munca apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă.

ARTICOLUL 121

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

ARTICOLUL 122

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

ARTICOLUL 123

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau 3 ani pentru copilul cu handicap, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se afla în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariații va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de munca 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.

ARTICOLUL 124

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.

ARTICOLUL 125

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte și de posibilitatea schimbării locului de muncă la cerere și cu recomandarea medicului de medicina muncii.

ARTICOLUL 126

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii și prevăzute la **ANEXA NR. 8**.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ARTICOLUL 127

Activitatea profesională a salariaților se evaluează anual în conformitate cu prevederile legale.

ARTICOLUL 128

(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 reglementarilor în vigoare.

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

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

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

(6) Angajații pot beneficia de cursuri plătite pentru perfecționare sau pentru programe de specializare, în țară sau în străinătate, în condițiile legii.

(7) Angajații care beneficiază de o formă de specializare sau perfecționare plătită de angajator, pe o durată mai mare de 1 an și primesc pentru această perioadă drepturile bănești au obligația de a-și continua activitatea în cadrul instituției, cel puțin 5 ani de la finalizarea cursurilor.

(8) În cazul nerespectării angajamentului aceștia vor restitui instituției contravaloarea cursurilor de specializare sau perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea termenului, cu excepția cazului în care din motive neimputabile acestora nu mai sunt angajați instituției.

ARTICOLUL 129

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

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

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

ARTICOLUL 130

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 țara 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 în străinătate;

ARTICOLUL 131

(1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatele semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forța de munca din afară;
- c) în cazul în care un salariat identifica un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare a prezentului contract;
- d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor pentru cursurile care au durată mai mică de un an.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract devin anexe ale contractului colectiv de muncă din unitate.

ARTICOLUL 132

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ARTICOLUL 133

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate pe o perioadă mai mare de 30 de zile, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator. Cuantumul acesteia va fi egal cu salariul de bază.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ARTICOLUL 134

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicale semnatare a prezentului contract.

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

ARTICOLUL 135

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională, în condițiile legii.

ARTICOLUL 136

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

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

ARTICOLUL 137

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului, consultând reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ARTICOLUL 138

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ARTICOLUL 139

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul.

ARTICOLUL 140

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

ARTICOLUL 141

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani;

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

ARTICOLUL 142

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale și a reprezentanților salariaților nesindicaliști semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză. Angajatorul va realiza programarea individuală cu consultarea părților semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care își vor exprima poziția în termen de 3 zile lucrătoare.

(4) Salariații vor participa numai la cursurile de perfecționare și specializare profesională avizate de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

ARTICOLUL 143

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

(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementarilor legale în vigoare.

ARTICOLUL 144

Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la concursurile și la examenele de ocupare a posturilor.

ARTICOLUL 145

(1) Partea patronală se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, cu respectarea prevederilor art. 137, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă

ARTICOLUL 146

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Conducerea unității recunoaște dreptul organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a conducerii unității de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Conducerea unității se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Conducerea unității se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 147

(1) Conducerea unității se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

ARTICOLUL 148

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Conducerea unității se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizată, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor putea face obiectul Regulamentului intern al unității.

ARTICOLUL 149

(1) Directorul general va putea invita reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă să participe la ședințele de lucru ale Colegiului director al unității care vizează drepturile și obligațiile angajaților, relațiile de muncă și activități care afectează interesele salariaților. Aceștia vor avea statut de observator și vor avea drept la opinii.

Directorul General și reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă își vor comunica reciproc în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor, confederațiilor și ai sindicatelor județene din care fac parte la ședințele de interes general și în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ARTICOLUL 150

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 149 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 3 zile. Ordinea de zi va fi însoțită de documentația aferentă tematicii ședinței.

(2) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 2 zile lucrătoare de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă pot participa în toate comisiile implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ARTICOLUL 151

(1) Angajatorul va permite membrilor conducerilor organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru maxim 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 1-3 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale la nivel de unitate este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

ARTICOLUL 152

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ARTICOLUL 153

(1) Directorul General va putea asigura în incinta instituției, spațiul necesar desfășurării activității sindicale, cu titlu gratuit, precum și accesul la echipamentul de birou al instituției (fax, copiator, laminator, calculator, telefon și altele cu caracter administrativ).

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă a D.G.A.S.P.C. Constanța respectiv a Consiliului Județean Constanța va putea fi folosită fără plată pentru activitățile organizate de sindicat, la solicitarea prealabilă a sindicatului.

ARTICOLUL 154

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatelor și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu.

ARTICOLUL 155

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

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

ARTICOLUL 156

(1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Partea patronală și conducerea sindicatelor semnatare vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ARTICOLUL 157

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentanților sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al sindicatelor semnatare a prezentului contract, reprezentanții sindicatelor au dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat, personal contractual, va fi efectuată conform procedurii prevăzute în **ANEXA NR. 9**.

(6) Pentru funcționarii publici se vor aplica prevederile legale specifice.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

ARTICOLUL 158

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța.

ARTICOLUL 159

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea 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.

ARTICOLUL 160

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii.

ARTICOLUL 161

Salariații membri ai organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

ARTICOLUL 162

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ARTICOLUL 163

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

ARTICOLUL 164

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

ARTICOLUL 165

Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ARTICOLUL 166

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

ARTICOLUL 167

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 6 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.

INSTITUȚII

Consiliul Județean Constanța
Darie Gheorghe Cristian
VICEPREȘEDINTE

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

Dinică Petre
DIRECTOR GENERAL

Ristea Mihaela
DIRECTOR GENERAL ADJUNCT,

Ghițulescu Anca
DIRECTOR GENERAL ADJUNCT,

Jipa Elena
DIRECTOR GENERAL ADJUNCT,

Sîrbu Cristina
CONSILIER JURIDIC

Nachiu Nicoleta Veronica
CONSILIER JURIDIC

ORGANIZAȚII SINDICALE

SINDICATUL SANITAS CONSTANȚA

Manea Nicolae
PREȘEDINTE SINDICAT SANITAS CONSTANȚA

Popescu Camelia
Președinte filiala C.R.R.N.P. Techirghiol

Sandu Adrian
Președinte filiala Centrul Orizont

Dr. Stroe Anna Mirela
Președinte filiala Centrul Pilot Techirghiol

Cocea Claudia
Președinte filiala C.I.A. Armonia Negru Vodă

Ion Adriana Cristina
Președinte filiala Spartă Rotterdam

SINDICATUL FAMILIA CONSTANȚA

FSAPAS PUBLISIND
SINDICATUL ASISTENȚEI SOCIALE ȘI PROTECȚIEI COPILULUI CONSTANȚA

Marian Emilian
Președinte Executiv

REPREZENTANȚI CONVENȚIONALI - SALARIAȚI NESINDICALIȘTI

Onea Roxana
Bălinișteanu Epaminondas

ANEXA NR. 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

1. Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității vor fi conciliate în prezența reprezentantului Inspectoratului Teritorial de Muncă Constanța, cu participarea împuterniciților abilitați ai Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța și ai sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, în condițiile legii.

2. În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

ANEXA NR. 2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei de monitorizare a aplicării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

1. Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este compusă din 5 reprezentanți ai angajatorului și 4 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare.

Membrii comisiei desemnați de angajator sunt:

1. Dinică Petre - Director General
2. Ristea Mihaela –Director General Adjunct
3. Ghițulescu Anca - Director General Adjunct
4. Jipa Elema - Director General Adjunct
5. Sîrbu Cristina – consilier juridic

Membrii comisiei desemnați de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt:

1. Manea Nicolae - Președinte Sindicat SANITAS Constanța
2. Văleanu Gabriela- Sindicatul FAMILIA Constanța
3. Marian Emilian –Sindicatul Asistenței Sociale și Protecția Copilului Constanța
4. Onea Roxana, reprezentant salariați nesindicaliști

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de conducerea D.G.A.S.P.C. Constanța.

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

7. Membrii nominalizați la pct. 1 sunt titulari. Ei pot fi înlocuiți cu delegație scrisă, în cazuri justificate.

ANEXA NR. 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

1. PĂRȚILE CONTRACTULUI

1.1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (D.G.A.S.P.C. Constanța), cu sediul în Municipiul Constanța, Str. Decebal nr. 22, jud. Constanța, având C.Î. nr. 16762887, Țel.: +40-241-480851/Fax: +40-241-694137, reprezentată legal de către domnul Dinică Petre, Director General, în calitate de *ANGAJATOR*

și

1.2. Domnul/doamna _____ domiciliat (ă) în localitatea _____, Str. _____, nr. _____, Județul _____, posesor posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportul, seria _____, nr. _____ eliberat (ă) de _____, la data de _____, având C.N.P. _____, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria _____, nr. _____ din data de _____, în calitate de *SALARIAT*,

În conformitate cu prevederile legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii A.R., am convenit încheierea prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții.

2. OBIECTUL CONTRACTULUI

Obiectul contractului individual de muncă îl reprezintă prestarea muncii de către salariat pentru și sub autoritatea angajatorului în schimbul unei remunerații denumită salariu plătită de către angajator.

3. DURATA CONTRACTULUI

3.1. Perioadă nedeterminată, salariatul (a) _____ urmând să înceapă activitatea la data de _____;

3.2. Perioadă determinată, de _____ luni, aferentă perioadei cuprinsă între data de _____ și data de _____.

3.2.1. Contractul individual de muncă a fost încheiat pe perioadă determinată pentru unul din următoarele cazuri limitativ prevăzute de art. 83 din Codul Muncii, după cum urmează:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unei activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de personae fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor, care în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi special, ori pentru desfășurarea unor

Lucrări, proiecte sau programe.

3.2.2. Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit prin încheiere de acte adiționale, perioada cumulată aferentă actelor adiționale și contractual individual de muncă neputând depăși 36 de luni.

4. LOCUL DE MUNCĂ

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

4.2. Salariatul va desfășura activitatea astfel (*rubrica va fi completată în lipsa unui loc de muncă fix, în situația în care executarea obligațiilor de serviciu de către slariat nu se realizează într-un loc de muncă stabil*) _____

5. FELUL MUNCII și ATRIBUȚIILE POSTULUI

5.1. Funcția/ocupația conform specificațiilor Clasificării ocupațiilor din România (C.O.R.), sau altor acte normative _____.

5.2. Atribuțiile postului sunt cele prevăzute în Fișa Postului, și care constituie Anexă la prezentul contract individual de muncă.

5.3. Salariatul are obligația să respecte Fișa Postului și Regulamentul Intern.

6. CONDIȚIILE DE MUNCĂ

6.1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

6.2. Activitatea prestată se desfășoară în condițiile de muncă potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare:

- a) condiții normale de muncă
- b) condiții deosebite – vătămătoare de muncă
- c) condiții speciale de muncă

7. CRITERIILE DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII PROFESIONALE APLICABILE LA NIVELUL ANGAJATORULUI.

7.1. Criteriile de evaluare a activității profesionale aplicabile la nivelul angajatorului sunt prevăzute în Regulamentul Intern al D.G.A.S.P.C. Constanța, și sunt opozabile doar personalului contractual.

7.2. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului sunt:

8. TIMPUL DE MUNCĂ și TIMPUL DE ODIHNĂ

8.1. Durata timpului de muncă

8.1.1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi și 40 de ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:

- _____ ore/zi
- _____ ore/noapte (cel puțin 3 ore/timpul zilnic de muncă)
- _____ inegal

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

8.1.2. O fracțiune de normă, durata timpului de lucru fiind de ____ ore/zi, ____ ore pe săptămână

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:

- ____ ore/zi
- ____ ore/noapte (cel puțin 3 ore/timpul zilnic de muncă)
- ____ inegal

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

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

8.2. Concediul

8.2.1. Durata concediului anual de odihnă este cel prevăzut de 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, în raport de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani 18 zile lucrătoare
- între 5 și 15 ani 21 zile lucrătoare
- peste 15 ani 25 zile lucrătoare

8.2.2. În afara concediului de odihnă, prevăzut la pct. 8.2.1., salariații care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, salariații nevăzători și cei încadrați în grade de invaliditate au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

8.2.3. Pentru rezolvarea unor situații personale salariatul are dreptul la concediu fără plată stabilit prin Regulament Intern.

9. SALARIUL

9.1. Salariul de bază lunar brut: _____ lei.

9.2. Alte elemente constitutive ale salariului:

- a. sporuri _____;
- b. indemnizații _____;
- c. prestații suplimentare în bani _____;
- d. modalitatea prestațiilor suplimentare în natură _____;
- e. alte drepturi prevăzute de lege sau contractul de muncă aplicabil _____.

9.3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează, ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu u spor la salariu, conform Legii nr. 53/2003 modificată și republicată.

9.4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt _____.

10. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

- a. echipament individual de protecție _____;
- b. echipament individual de lucru _____;
- c. material igienico-sanitar _____;
- d. alimentație de protecție _____;
- e. alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă _____;

11. ALTE CLAUZE

11.1. Perioada de probă în cazul salariatului încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată este de _____ zile calendaristice (cel mult 90 de zile calendaristice) pentru funcțiile de execuție, sau de _____ zile calendaristice (cel mult 120 de zile calendaristice) pentru funcțiile de conducere.

11.1.1. Perioada de probă în cazul salariatului încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată nu va depăși:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni
- 30 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni
- 45 zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcție de conducere, pe o durată a

Contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

11.1.2. Perioada de probă pentru persoanele cu handicap încadrate este de probă este de _____ zile calendaristice (maxim 30 zile calendaristice).

11.2. Perioada de preaviz în cazul concedierii este de _____ zile lucrătoare (nu poate fi mai mică de 20 zile lucrătoare). Fac excepție de la aceste prevederi salariatul concediat pentru necorespondere profesională pentru locul de muncă pe care este încadrat aflat în perioadă de probă.

11.2.1 Perioada de preaviz în cazul demisiei este de _____ zile lucrătoare (nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare) pentru salariatul cu funcție de execuție, respectiv de _____ zile lucrătoare (nu poate fi mai mare de 45 zile lucrătoare) pentru salariatul care ocupă funcție de conducere.

12. Alte clauze _____

13. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII GENERALE ALE PĂRȚILOR

13.1. Drepturile salariatului:

- a. dreptul la salarizare
- b. dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- c. dreptul la concediu de odihnă anual
- d. dreptul la egalitate de șanse și tratament
- e. dreptul la sănătate și securitate în muncă
- f. dreptul la acces la formare profesională
- g. alte drepturi prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil

13.1.1. Obligațiile salariatului:

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce-i revin conform fișei postului și de a desfășura activitatea în concordanță și cu criteriile de evaluare a activității profesionale aplicabile la nivelul angajatorului prevăzute în Regulamentul Intern
- b) obligația de a respecta Regulamentul Intern
- c) obligația de a respecta disciplina muncii
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu
- f) alte obligații prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil

13.2. Drepturile angajatorului:

- a) dreptul de a dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor
- b) dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu
- c) dreptul de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplică sancțiunile Corespunzătoare
- d) dreptul de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii

e) dreptul de să stabili obiectivele de performanță individual, precum și criteile de evaluare a realizării acestora.

13.2.1. *Obligațiile angajatorului:*

- a. să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, contractual colectiv de muncă aplicabil și din lege
- b. să înmâneze salariatului un exemplar din contractual individual de muncă anterior începerii activității
- c. să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă
- d. să elibereze la cerere 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
- e. să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă
- f. să evalueze activitatea profesională a salariatului numai în funcție de criteriile de evaluare a activității profesionale aplicabile la nivelul angajatorului prevăzute în Regulamentul Intern
- g. alte obligații prevăzute în Codul Muncii – Legea nr. 53/2003 modificată și republicată.

14. DISPOZIȚII FINALE

14.1. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu Legea 53/2003 – Codul Muncii modificat și republicat și ale Contractului colectiv de muncă aplicabil.

Încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. _____/_____ la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța

14.2. Orice modificare a caluzelor contractual în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional, conform prevederilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

14.3. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă, se soluționează de către instanța de judecată competent material și teritorial, potrivit legii.

14.4. Prezentul contract individual de muncă a fost încheiat în dublu exemplar, câte unul pentru fiecare parte.

15. CONFLICTE

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

ANGAJATOR,
D.G.A.S.P.C. CONSTANȚA

SALARIAT,

DIRECTOR GENERAL,
PETRE DINICĂ

Vizat pentru legalitate

Pe data de _____ prezentul contract individual de muncă încetează în temeiul art. ____

Din legea nr. 53/2003 – Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare.

Angajator,

ANEXA NR. 4

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

1. Echipament de protecție și echipament de lucru:

FUNCȚIA/POSTUL	ECHIPAMENT ȘI MATERIALE DE PROTECȚIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
Medic Asistent medical/soră medicală Asistent BFT Asistent medical farmacie	<input type="checkbox"/> halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc. /an/pers.) <input type="checkbox"/> mănuși de unică folosință <input type="checkbox"/> mască de protecție	<input type="checkbox"/> trening (1 buc. /an/persoană)
Educator, asistent social, psiholog, logoped, psihopedagog, pedagog de recuperare, kinetoterapeut, ergoterapeut, maseor, Infirmieră, lucrător socială Îngrijitor	<input type="checkbox"/> mănuși de unică folosință <input type="checkbox"/> mască de protecție <input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție	<input type="checkbox"/> trening sau bluză și pantalon (fustă)(2 buc. /an/persoană)
Muncitor calificat/necalificat 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 calificat/necalificat 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 protecție (2buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție <input type="checkbox"/> mănuși protecție termică	<input type="checkbox"/> basmale (3 buc. /an/persoană)
Inspector (gestionar)	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (2 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> mănuși protecție	

FUNCȚIA/POSTUL	ECHIPAMENT ȘI MATERIALE DE PROTECȚIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
Muncitor întreținere	<input type="checkbox"/> șubă (1 buc. /2 ani/persoană) <input type="checkbox"/> impermeabil (1 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> cizme din pâslă (1 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> cizme cauciucate (1 buc. /an/persoană)	<input type="checkbox"/> costum specific (1 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> salopetă - pt. muncitor calificat (2 buc. /an/persoană)
Muncitor calificat (foclist)	<input type="checkbox"/> mănuși protecție <input type="checkbox"/> cizme cauciucate (1 buc. /an/persoană)	<input type="checkbox"/> halat (2 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> salopetă (2 buc. /an/persoană)
Muncitor calificat (zidar, tâmplar, electrician)	<input type="checkbox"/> mănuși protecție <input type="checkbox"/> cască protecție (1 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> încălțăminte electroizolantă – pentru electrician (1 buc. /an/persoană)	<input type="checkbox"/> halat (2 buc. /an/persoană) <input type="checkbox"/> salopetă (2 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 prezența anexă.

Părțile pot conveni de comun acord să modifice structura echipamentului de lucru și/sau a celui de protecție, precum și baremele de acordare ale acestora. În cazurile în care temperaturile exterioare sunt la niveluri foarte mici sau foarte mari se vor lua toate măsurile de prevenire a îmbolnăvirilor, inclusiv prin acordarea unor materiale sau echipamente de 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 prezența anexă, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice. 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 său a adultului, precum și pentru

personalul de specialitate din cadrul instituției care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situație de risc);

- **săpun 75 g/lună/persoană**
- **hârtie igienică 2 buc. /lună/persoană**

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

ANEXA NR. 5

Sporurile acordate personalului din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

(1) Personalul angajat, funcționari publici și personalul contractual din cadrul D.G.A.S.P.C. Constanța beneficiază de următoarele drepturi și drepturi speciale constând în sporuri, alocații și indemnizații, astfel:

a) pentru orele suplimentare lucrate peste programul normal de muncă, în zilele libere și în zilele de sărbători legale se acordă un spor potrivit legislației în vigoare;

b) pentru vechime în muncă se acordă clase de salarizare, conform art. 11 alin. (3) din Legea nr.284/2010, după cum urmează:

- de la 3 și 5 ani – 3 clase succesive de salarizare suplimentare;

- de la 5 la 10 ani – 5 clase succesive de salarizare suplimentare;

- de la 10 la 15 ani – 7 clase succesive de salarizare suplimentare;

- de la 15 la 20ani - 8 clase succesive de salarizare suplimentare;

- peste 20 de ani – 9 clase succesive de salarizare suplimentare;

c) pentru lucrul în timpul nopții spor de 15% din salariul de bază;

d) angajații, pe lângă indemnizația de concediu, vor beneficia și de o indemnizație de vacanță egală cu venitul din luna plecării în concediu doar în condițiile legii;

(2) De toate aceste sporuri vor beneficia angajații D.G.A.S.P.C. Constanța potrivit alin.1 și acestea se vor stabili în prin dispoziția Directorului General al D.G.A.S.P.C. Constanța.

(3) Adaosurile la salariul de bază mai pot fi în condițiile legii:

- premii acordate în cursul anului din economiile realizate prin reducerea cheltuielilor cu salariile în limita a 2% aferente funcțiilor publice și în limita a 2% din cheltuielile cu salariile pentru personalul contractual, fără a se depăși valoarea economiilor realizate, în condițiile legii;

(4) Sporuri pentru condiții de muncă. **Personalul care își desășoară activitatea în cadrul structurilor aflate în subordinea D.G.A.S.P.C. Constanța**, în conformitate cu disp. art. 15 pct. 1 lit. a), b) și d), Anexa nr. III, din Legea nr. 284/2010, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fondurile publice, **beneficiază de următoarele sporuri:**

a) **Spor de 50 % din salariul de bază pentru condiții deosebit de periculoase** pentru personalul din C.R.R.N.P. Năvodari, C.R.R.N.P. Techirghiol Corp A și B, Centrul de Plasament Traian, Centrul de zi pentru copii cu autism, Centrul Pilot de Servicii Comunitare pentru persoane cu Handicap și Formare Personal Techirghiol și Centrele de Servicii Comunitare (C.S.C. Cristina, C.S.C. Orizont și C.S.C. Sparta Rotterdam).

b) **Spor de 15 % din salariul de bază pentru condiții grele de muncă** pentru personalul din Centrele de Îngrijire și Asistență, precum și din Locuințele Protejate.

c) **Spor de 15% din salariul de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare** acordate personalului din serviciile de specialitate și centrele administrative, centrele de plasament (C.P. Antonio, C.P. Delfinul, C.P. Ovidiu, C.P. Micul Rotterdam), Adăpostul de Zi și de Noapte Copiii Străzii, C.P.C.R.U. și Modul Mamă-Copil, Centrul Maternal Mangalia, C.I.A-uri., Locuințe Protejate, Centrul de informare și consiliere, Centrele de monitorizare de pe lângă unitățile sanitare.

ANEXA NR. 6

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

- *Medici 7 ore*

B. Reducerea programului lunar de lucru pentru persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța:

1. Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului beneficiază de 1-3 zile libere plătite pe lună, cumulativ sau fragmentat, la solicitare motivată, pentru acțiuni în interesul sindicatului, astfel:

a) Pentru organizații sindicale cu filiale vor beneficia președintele și vicepreședintele filialei

b) Pentru organizațiile sindicale fără filiale vor beneficia președintele, vicepreședintele și secretarul.

2. Solicitarea va fi făcută către conducătorul unității înainte cu cel puțin 2 zile lucrătoare.

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

ANEXA NR. 7

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

Se acorda 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- 1.** Personalul care lucrează în cadrul Centrelor de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică;
- 2.** Personalul care lucrează în cadrul Complexelor de Servicii Comunitare și a Centrului de Zi pentru Copii cu Autism;
- 3.** Personalul care lucrează în cadrul Centrului Pilot de Servicii Comunitare pentru Persoane cu Handicap și Formare de Personal Techirghiol;

ANEXA NR. 8

Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității

ART. 1

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. 2, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin.2, dar care produc efectele unei discriminări directe.

ART. 2

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

ART. 3

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

- a. anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacanțe;
- b. încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c. stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d. stabilirea remunerației;
- e. beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g. evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h. promovarea profesională;
- i. aplicarea măsurilor disciplinare;
- j. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

ART. 4.

(1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

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

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

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

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) D.G.A.S.P.C. Constanța nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

ART. 5

(1) Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă.

(2) Angajatorul va oferi consiliere și asistență (juridică și psihologică) victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(3) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

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

(5) Hărțuirea sexuală constituie și infracțiune.

(6) Potrivit dispozițiilor art. 203 indice 1 din Codul penal, hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

ART. 6

(1) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

ART. 7

Angajatorul poate încheia un contract individual de muncă cu luarea în considerare a religiei, sexului, rasei sau originii sociale a angajatului în acele circumstanțe în care consideră, cu bună-credință că, aceste particularități ar fi necesare pentru desfășurarea normală a operațiunilor cerute în executarea contractului de muncă în discuție.

ART. 8

Discriminarea nu este sinonimă cu orice tratament diferențiat. Art. 2 alin. (2) din Directiva 76/2007/CEE prevede posibilitatea derogării de la principiul egalității de tratament pentru activitățile în care, *datorită naturii lor sau mediului în care sunt desfășurate, sexul muncitorului constituie un factor determinant*".

ART. 9

Persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit, precum și stabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare.

ART. 10

Persoanele discriminate au dreptul de a reclama conducerii D.G.A.S.P.C. Constanța toate faptele de discriminare la care sunt supuse.

ART. 11

Orice faptă care reprezintă act de discriminare astfel cum au fost descrise la art. 1 – 9 din prezența anexă și cele prevăzute în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea formelor de discriminare, constituie abatere disciplinară și va fi sancționată în mod corespunzător în conformitate cu procedura cercetării disciplinare prealabile.

ART. 12

În situația în care D.G.A.S.P.C. Constanța, în calitate de angajator, în urma unui proces civil sau penal, este obligată la plata de daune pentru acte de discriminare sau de hărțuire sexuală săvârșite de către salariați în cadrul raporturilor de serviciu față de alți salariați, își rezervă dreptul de a acționa în justiție angajatul vinovat de săvârșirea faptei ce constituie act de discriminare sau hărțuire sexuală pentru recuperarea sumelor plătite de către acesta cu titlu de daune.

ART. 13 Prevederile prezentei anexe se completează cu cele ale O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și toate actele normative incidente.

ANEXA NR. 9

Procedura cercetării disciplinare prelabile

ART.1

În cadrul D.G.A.S.P.C. Constanța își desfășoară activitatea în calitate de angajați două categorii de personal: *personal contractual*, care are încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, și *funcționari publici*.

ART.2

(1) Procedura cercetării disciplinare prelabile pentru săvârșirea de abateri disciplinare se face distinct, în funcție de categoria salariatului, cea de personal contractual sau cea de funcționar public.

(2) Răspunderea personalului contractual se realizează potrivit regulilor prevăzute de Legea nr.53/2003 – Codul Muncii R., cele prevăzute în Statutul fiecărei profesii exercitate de către salariat în cadrul instituției, precum și cele ale R.I.

(3) Răspunderea personalului instituției care are calitatea de funcționar public se realizează potrivit regulilor prevăzute în Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public, completate de regulile prevăzute în Statutul fiecărei profesii exercitate de salariat, de regulile R.I., precum și de cele prevăzute în alte acte normative incidente.

**CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
CABINET PREȘEDINTE**

**EXPUNERE DE MOTIVE
privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, respectiv la
nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța**

Potrivit competențelor instituite și reglementate de legea administrației publice locale, consiliul județean, ca autoritate autonomă a administrației publice locale în exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, asigură cadrul necesar pentru furnizarea serviciilor publice de interes județean privind serviciile sociale pentru protecția copilului, a persoanelor cu handicap, a persoanelor vârstnice, a familiei și a altor persoane sau grupuri aflate în nevoie socială.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța aduce la cunoștină faptul că, urmare a solicitării Sindicatului SANITAS Constanța și în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, în august 2012 au fost demarate procedurile legale în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul instituției, acestea fiind finalizate în decembrie 2014, astfel cum reiese din adresa nr. D 6411/27.01.2015.

Contractul Colectiv de Muncă ce se va încheia pentru o perioadă de 24 de luni calendaristice între D.G.A.S.P.C Constanța în calitate de angajator și Sindicatul SANITAS, Sindicatul Familia Constanța, Sindicatul Asistenței Sociale și Protecția Copilului Constanța și reprezentanții personalului nesindicalist, stabilește drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă.

În concordanță cu disp. art. 1 lit. j) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, contractul colectiv de muncă pentru funcționarii publici va fi interpretat și va fi aplicat de părțile contractante ca Acord colectiv de muncă aplicabil tuturor funcționarilor publici din cadrul aparatului propriu de specialitate al D.G.A.S.P.C Constanța.

Prin încheierea Contractului colectiv de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea și limitarea conflictelor de muncă, având drept scop creșterea calității și eficienței activității desfășurate de către angajați, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială, premise pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor ce rezultă din raporturile de muncă.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătății și securității în muncă, programul zilnic de muncă, timpul de odihnă.

La elaborarea Contractului colectiv de muncă au fost avute în vedere prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată precum și Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice Actualizată.

Față de cele de mai sus arătate, propun aprobarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța prin hotărâre a Consiliului Județean Constanța.

PREȘEDINTE,

CONSTANTINESCU NICUȘOR DANIEL

**CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
DIRECȚIA GENERALĂ ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI JURIDICĂ**

RAPORT

privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, respectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța

Consiliul județean, ca autoritate autonomă a administrației publice locale, potrivit competențelor instituite și reglementate de legea administrației publice locale, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, asigură cadrul necesar pentru furnizarea serviciilor publice de interes județean privind serviciile sociale pentru protecția copilului, a persoanelor cu handicap, a persoanelor vârstnice, a familiei și a altor persoane sau grupuri aflate în nevoie socială.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța aduce la cunoștință faptul că, urmare solicitării Sindicatului SANITAS Constanța și în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/ 2001 a dialogului social, în august 2012 au fost demarate procedurile legale în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul instituției, acestea fiind finalizate în decembrie 2014, astfel cum reiese din adresa nr. D 6411/27.01.2015.

Proiectul de hotărâre propus are în vedere măsuri referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională.

Proiectul de hotărâre are ca temei juridic prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată precum și Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată.

Coroborând textele de lege arătate mai sus, considerăm că proiectul de hotărâre se încadrează în legislația în vigoare și propunem aprobarea sa.

DIRECTOR GENERAL,

22

**CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
COMISIA PENTRU ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ, JURIDICĂ,
APĂRAREA ORDINII PUBLICE, SĂNĂTATE ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ**

R A P O R T

COMISIA PENTRU ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ, JURIDICĂ, APĂRAREA ORDINII PUBLICE, SĂNĂTATE ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ a analizat Expunerea de motive a Președintelui Consiliului Județean Constanța și Raportul Direcției Generale Economico-Financiare.

Comisia a constată că pentru elaborarea contractului colectiv de muncă au fost avute în vedere disp. art. 37 din Legea nr. 53/2003 R., art. 72 și art. 117 din Legea nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare.

Comisia avizează favorabil proiectul de hotărâre privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, respectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța.

12.02.2015

P R E Ș E D I N T E,

**CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
COMISIA DE SPECIALITATE DE STUDII,
PROGNOZE ECONOMICO-SOCIALE,
BUGET - FINANȚE ȘI ADMINISTRAREA
DOMENIULUI PUBLIC ȘI PRIVAT AL JUDEȚULUI**

R A P O R T

COMISIA DE SPECIALITATE DE STUDII, PROGNOZE ECONOMICO-SOCIALE, BUGET - FINANȚE ȘI ADMINISTRAREA DOMENIULUI PUBLIC ȘI PRIVAT AL JUDEȚULUI a analizat Expunerea de motive a Președintelui Consiliului Județean Constanța la proiectul de hotărâre privind Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, respectiv la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța.

Comisia avizează favorabil proiectul de hotărâre privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă al angajaților Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța.

11.02.2015

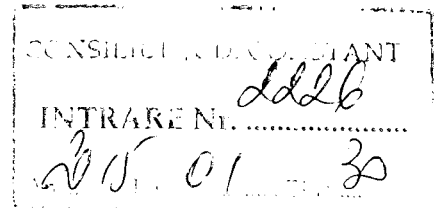
P R E Ș E D I N T E



CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

• Str. Decebal; nr. 22; Constanta - 900665 • www.dgaspc-ct.ro
• Tel.: +40-241-480851 / Fax: +40-241-694137 • e-mail: office@dgaspc-ct.ro •
Operator de date cu caracter personal nr. 17764

D 6411/27.01.2015



CĂTRE,

CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
DOMNULUI PREȘEDINTE CONSTANTINESCU NICUȘOR DANIEL

Prin adresa informativă nr. D49820/14.08.2012, înregistrată la Consiliul Județean Constanța sub nr. 14147/14.08.2012, vă aduceam la cunoștință faptul că la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța se demarase procedura legală de negociere a Contractului Colectiv de Muncă. Ulterior, prin adrese succesive, v-am informat asupra stadiului negocierilor conform dezbaterilor ce au avut loc în cadrul ședințelor de negocieri.

Negocierile s-au derulat în perioada, 06.08.2012 – 09.12.2014 și au fost efectuate 22 de ședințe.

Durata îndelungată a derulării ședințelor de negociere s-a datorat inconvenientelor legate de reprezentativitatea organizațiilor sindicale, desemnarea reprezentanților pentru salariații nesindicaliști și contradicții privind negocierea clauzelor contractului.

La elaborarea Contractului Colectiv de Muncă au fost avute în vedere prevederile Legii nr. 62/2011 privind dialogul social A., Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, Legii nr. 188/1999 a funcționarilor publici, Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii R., Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice modificată și completată, precum și alte prevederi legale incidente.

Ultima ședință de negocieri a avut loc la data de 09.12.2014, ocazie cu care a fost stabilită forma finală a Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța.

Având în vedere calitatea de ordonator terțiar de credite a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, precum și calitatea de ordonator principal de credite a Președintelui Consiliului Județean Constanța, vă rugăm să analizați și să dispuneți aprobarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța prin Hotărâre a Consiliului Județean Constanța.

Anexăm prezentei Contractual Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Cu deosebită considerație,

DIRECTOR GENERAL
PETRE DINICA