

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. GORJ PENTRU PERIOADA 2022-2024**

Inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Gorj sub nr.....19053/14.12.2022

## **PĂRȚILE CONTRACTANTE**

**Reprezentantii patronatului la nivelul unitatii**

**Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Gorj**, reprezentata de Director General in calitate de ordonator de credite

**și**

**Salariații reprezentați de Sindicatul SANITAS D.G.A.S.P.C Gorj**, potrivit prevederilor Legii 62/2011 privind dialogul social, a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

### **CAP. 1**

#### **Dispoziții generale**

##### **ART. 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.

(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 patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator.

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

Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Gorj

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

##### **ART. 2**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în unitatea : Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Gorj

##### **ART. 3**

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

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

##### **ART. 4**

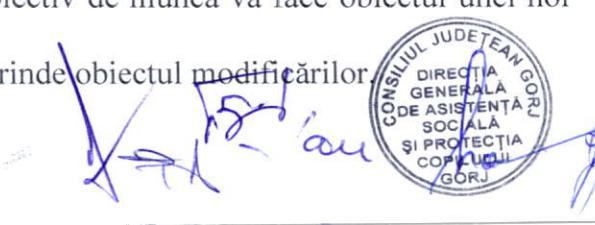
(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.

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



*[Handwritten signatures]*

1



(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unitatii, care va transmite cererea către semnatarii 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 obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

#### ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleasi efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Gorj

#### ART. 6

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

#### ART. 7

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

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

#### ART. 8

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

#### ART. 9

(1) Contractele individuale de muncă la nivel de unități și subunități subordonate, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Cotizatia de 0,8% din venitul brut realizat reținuta membrilor de sindicat conform Statutului Sindicatului Sanitas DGASPC Gorj, Hotararii Consiliului National al Federatiei Sanitas din Romania si Legii 62/2011 este deductibila din baza de calcul a impozitului pe venitul lunar potrivit Codului Fiscal.

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

#### ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricărora altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

#### ART. 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.

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

(3) Angajatorul și sindicatele din unitățile afiliate la 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 comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

#### ART. 12

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

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

#### ART. 13

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

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



## ART. 14

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

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

## ART. 15

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

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

## ART. 16

Angajatorul va aduce la cunoștința angajatilor, pe baza de semnatura, continutul prezentului contract colectiv de muncă.

## ART. 17

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil 24 luni, începând cu data de .....

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

(3) 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 superior.

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

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

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

(7) Orice cluză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului de asistență socială.

## CAP. 2

### I. Încheierea contractului individual de muncă

## ART. 18

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

(2) Normativele de personal se elaborează și se adaptează la unitate potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

## ART. 19

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.

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

(3) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații angajați pe perioada determinată au dreptul, în funcție de pregătirea profesională, să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în

  
Hrs

  
✓ g Vach

concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii, în funcție de pregătirea lor profesională.

#### ART. 20

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat la cerere. Asistarea și consilierea în legatura cu încheierea contractului individual de muncă nu se operează în cazul nou-angajatilor.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în forma scrisă, în baza contractelor colective de muncă aplicabile de la toate nivelurile și va fi reactualizat anual, dacă este cazul.

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

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

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

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

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

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

- 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 ocupatiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata conchediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salarialui la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.

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

(12) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15



zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 21

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

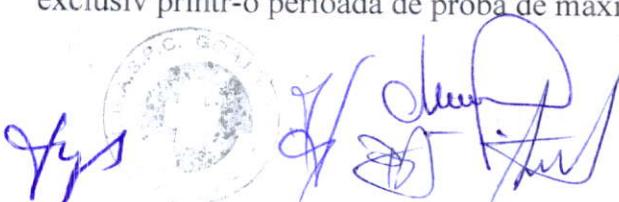
(3) La concursurile/examenele de ocupare a posturilor vacante existente în statul de funcții pot participa în calitate de observator și reprezentanții organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

#### ART. 22

(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, astfel:

- a) medici, kinetoterapeuți, asistenți medicali, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
  - 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate de asistență socială;
  - 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate de asistență socială;
  - 90 de zile - debut în profesie.
- b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală.
- c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitară - surori medicale, infirmiere, maseuri, etc.
- d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare.
- e) 5 zile - pentru personalul necalificat.
- f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate.
- g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere.
- h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului de asistență socială ce urmează să ocupe posturi de conducere.

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



CONSELIUL JUDEȚEAN GORJ  
DIRECTIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ  
ȘI PROTECȚIA COPILULUI GORJ



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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

#### ART. 23

(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea legislației în vigoare.

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

#### ART. 24

(1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații instituției, în condițiile legii.

#### ART. 25

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul beneficiarului se face prin concurs/examen.

Angajarea asistenților maternali se face cu respectarea legislației specifice profesiei de asistent maternal.

#### ART. 26

Cetătenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate.

#### ART. 27

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unu din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

## II. Executarea contractului individual de muncă

#### ART. 28

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

#### ART. 29

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

#### ART. 30

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

- la salarizare pentru munca depusă;
- la repaus zilnic și săptămânal;



- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de şanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregăririi profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este pericolat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - b) de a respecta disciplina muncii;
  - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, regulamentul de organizare și funcționare, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în contractul individual de muncă, precum și în alte acte care guvernează activitatea instituției unde își desfășoară activitatea;
  - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - f) de a respecta secretul de serviciu;
  - g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregăririi profesionale;
  - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
  - i) să nu înceerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
  - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

#### ART. 31

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
  - b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
  - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

*Sty*



7

*haz*



*g. Dely*

- f) să exerce controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din asistenta sociala pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- 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 normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
  - d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității, prin șefii direcții ai salariaților
  - e) să se consulte cu sindicatul SANITAS DGASPC Gorj, în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
  - f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
  - g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
  - h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
  - i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
  - j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
  - k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
  - l) să se consulte cu organizația sindicală SANITAS DGASPC Gorj în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- (3) Drepturile și obligațiile salariatilor/angajatilor se pot modifica prin act aditional, cu acordul partilor și în condițiile legii.

### **III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

#### **ART. 32**

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a) durata contractului;
  - b) locul muncii;
  - c) felul muncii;
  - d) condițiile de muncă;
  - e) salariul;
  - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

#### **ART. 33**

Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege.

#### **ART. 34**

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 Codul Muncii.

### **IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

#### **ART. 35**



(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 plășii drepturilor de natură salarială de către angajator.

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

#### ART. 36

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul, prin șeful unității subordonate în care își desfășoară activitatea salariatul, va informa în scris reprezentanții organizației sindicale din care face parte salariat.

#### ART. 37

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 autoritați executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) 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.

#### ART. 38

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

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

#### ART. 39

(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 intreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritațile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- f) în alte cazuri expres prevăzute în legislația în vigoare



99  
has  
99  
99  
99  
99

has  
99  
99  
99  
99

99  
99  
99  
99

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

#### ART. 40

(1) Pe durata intreruperii temporare a activității institutiei, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

(2) Pe durata intreruperii temporare a activității unității din culpa angajatorului, prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

#### ART. 41

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

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

b) perioada de suspendare a contractului individual de muncă este de maximum 3 ani. O nouă suspendare poate interveni numai după întoarcerea la serviciu.

(2) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 30 de zile înainte și cu aprobarea directorului general al D.G.A.S.P.C.Gorj.

### V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### ART. 42

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### ART. 43

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tuteliei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiu minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariații care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiu minim de cotizare pentru pensionare, la vârstă de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatii de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constată 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 vîrstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

#### ART. 44

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 45

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

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

#### ART. 46

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

#### ART. 47

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

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

#### ART. 48

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

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

#### ART. 49

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activitatii 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;

11



- d) pe durata condeiului de maternitate;
- e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care condeierea este dispusă pentru o abaterie disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării condeiului de odihnă;
- i) pe perioada condeiului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

#### ART. 50

Angajatorul poate dispune condeierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în următoarele situații:

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

#### ART. 51

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

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

#### ART. 52

(1) În cazul în care condeierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 50 lit. b) și c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 43 lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină muncii.

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

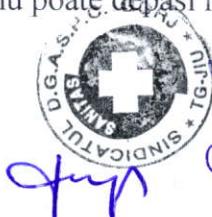
(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

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

(5) În cazul condeierii pentru motivul prevăzut la art. 50 lit. b) salariatul beneficiază de o compensație, ce se acorda în condițiile în care există o legătură de cauzalitate cu sarcinile de serviciu.

(6) Cuantumul compensației se stabilește în funcție de vechimea în munca în cadrul D.G.A.S.P.C. Gorj și nu poate depăși media lunara a ultimelor 3 salarii nete incasate de cel în cauza

#### ART. 53



*Mihai*  
12



*has*

*Par*  
*55*  
*df*

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

#### ART. 54

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

#### ART. 55

(1) În cazul concedierii colective, se aplica dispozițiile în vigoare aplicabile instituțiilor și unităților publice bugetare.

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

#### ART. 56

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

a) cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

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

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

(2) În sistemul bugetar, concedierea colectivă se aplică în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

#### ART. 57

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

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

(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

#### ART. 58

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

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

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

#### ART. 59

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

#### ART. 60

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

#### ART. 61

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

#### ART. 62

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



Y/ J. Ionescu



F/ I. Iancu

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

#### ART. 63

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucratoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune acelorași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

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

(8) Contractul individual de muncă începează la data expirării termenului de preaviz, sau la data renunțării toatale sau parțiale de către angajator, la termenul respectiv.

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

#### ART. 64

(1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, etc, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să respecte dispozițiile legale privind protecția drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii sau a unei parti a acesteia către alt angajator.

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

### CAP. 3 CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

#### ART. 65

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, 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 comitetului de securitate și sănătate în muncă.

#### ART. 66

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariatilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate.

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



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

#### ART. 67

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

#### ART. 68

(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.

#### ART. 69

(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 comitetul de securitate și sănătate în muncă.

#### ART. 70

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

#### ART. 71

(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.

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

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

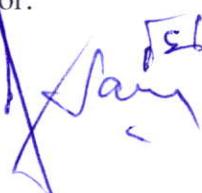
#### ART. 72

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitatea 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.

#### ART. 73

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

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



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

#### ART. 74

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

#### ART. 75

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la D.G.A.S.P.C. Gorj, la propunerea sefului de centru/complex, cu propunerea sindicatelor.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

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

(4) 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.

#### ART. 76

Componența, 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.

#### ART. 77

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

#### ART. 78

(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.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celor care angajează.

#### ART. 79

(1) Fișa postului face parte integrantă din contractul individual de muncă.

#### ART. 80

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

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

#### ART. 81

Stabilirea și acordarea sporurilor la salariul de bază, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt stabilite conform legii.

#### ART. 82

(1) Echipamentul de protecție se asigură obligatoriu de către angajator, potrivit cerințelor minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, conform hotărarii comitetului de securitate și sănătate în muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Gorj

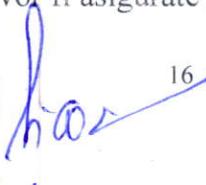
(2) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între angajator și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit anexei nr.6, parte integranta a prezentului contract.

#### ART. 83

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

#### ART. 84



(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 securitatea muncii sunt considerate de părți a fi minime.

#### ART. 85

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.

#### ART. 86

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

#### ART. 87

(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 muncă 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.

#### ART. 88

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

#### ART. 89

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.

### CAP. 4 SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

#### ART. 90

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

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

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

(4) La nivelul D.G.A.S.P.C. Gorj, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 10 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.

#### ART. 91

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile de asistență socială sunt stabilite cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

#### ART. 92

(1) Drepturile salariale cuprind:

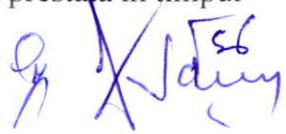
a) indemnizație de concediu de odihnă conform prevederilor art. 150 din Codul muncii;

b) pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază (art.22 din Legea 153/2017);

c) în unitățile de asistență socială și de asistență medico-socială, unde activitatea se desfășoară fără intrerupere, în 3 ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 primește, în locul sporului pentru muncă prestată în timpul



  
17



nopții, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele 3, respectiv două ture, conform art.1, cap.II, Anexa II din Legea 153/2017;

d) munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite (art. 2 alin. 1, cap.II din anexa II a Legii 153/2017);

(2) Beneficii ale salariaților din unitățile de asistență socială:

a) fiecare salariat beneficiază de vouchere de vacanță, a căror valoare este egală cu un salariu minim brut pe economie, potrivit dispozițiilor art. 1 alin. 2, 3 și 4 din Ordonanța de urgență nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014. Voucherele de vacanță se acordă conform legislației în vigoare, precum și în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unitățile din domeniul bugetar, și în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii;

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

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

d) în conformitate cu art. 56 din Legea nr. 448/2006, republicată, personalul de specialitate din asistență socială, definit conform H.G.867/2015, care își desfășoară activitatea în centrele publice din mediul rural, de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap, beneficiază, conform legii, de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu, sumele necesare acordării acestor drepturi fiind asigurate din bugetul D.G.A.S.P.C Gorj;

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

#### ART. 93

Sporurile specifice acordate personalului se stabilesc conform legii și cu acordul organizației sindicale semnatara a prezentului contract și sunt prevăzute distinct pe unitatile și subunitatile subordonate potrivit anexelor prezentului C.C.M.

#### ART. 94

Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform legii.

b) drepturile asistentilor maternali profesionisti, stabilite conform legii

#### ART. 95

Pe perioada derularii prezentului CCM, în funcție de viitoarele prevederi permisive în acest sens, se acordă tichete cadou angajaților DGASPC Gorj, în valoare de 300 lei.

#### ART. 96

(1) Formele de organizare a muncii în rețeaua de asistență socială sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

#### ART. 97

(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.

#### ART. 98

(1) Indexarea salariajilor se face potrivit legii.



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

#### ART. 99

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

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

#### ART. 100

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

### CAP. 5 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

#### ART. 101

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află 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.

#### ART. 102

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. În unitățile de asistență socială, unde activitatea se desfășoară fără intrerupere, în locul programului de 8 ore/zi cu 16 ore libere, în sistem de 3 ture, se poate opta pentru program de 12 ore/zi cu 24/48 ore libere, în sistem de două ture.

În unitățile de asistență socială, unde activitatea se desfășoară fără intrerupere, în 3 ture, personalul care lucrează lunar în toate cele 3 ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24, va primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele 3, respectiv două ture.

#### ART. 103

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

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

#### ART. 104

(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 3 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 condeiului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

#### ART. 105

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

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

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

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

#### ART. 106



*[Handwritten signatures]*

(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, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

#### ART. 107

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

#### ART. 108

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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor prevazute în prezentul contract

#### ART. 109

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.

#### ART. 110

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

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

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

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

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

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

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

(8) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este stabilit conform legislației în vigoare.

#### ART. 111

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

#### ART. 112

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.

#### ART. 113

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

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



20



Klaus

- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 iunie;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- alte zile stabilite prin lege.

#### ART. 114

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sămbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activității, după caz.

#### ART. 115

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

#### ART. 116

(1) Regulamentul intern se aprobă de către colegiul director după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, consultare realizată de șeful unității pentru care se aprobă regulamentul .

(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.

#### ART. 117

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

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

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

#### ART. 118

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

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

#### ART. 119

(1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

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

(3) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un condeiu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în munca, după cum urmează:

Vechimea în munca	Durata condeiului
- până la 10 ani	21 zile lucrătoare
- peste 10 ani	25 zile lucrătoare

(4) Condeiu anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de 10 zile lucrătoare.

(5) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita îintreruperea condeiului de odihnă.

(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului, condeiu anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.



H. Mihai O. Gheorghe



H. Mihai Gheorghe

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

#### ART. 120

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

#### ART. 121

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Codului Muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;

- indemnizația de conducere;

- sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate

- alte sporuri cu caracter permanent prevăzute în anexele la prezentul contract.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau o data cu plata lunară a drepturilor salariale.

#### ART. 122

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

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

#### ART. 123

(1) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor anexei nr.6, parte integranta a prezentului contract colectiv de muncă

(2) Salariatii, personal contractul din aparatul propriu al DGASPC Gorj, beneficiaza de concediul suplimentar de odihnă potrivit prevederilor anexei nr.6, parte integranta a prezentului contract colectiv de muncă.

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

a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(4) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (3) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

#### ART. 124

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

#### ART. 125

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

(2) Angajații din unitățile de asistență socială beneficiază de minim:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;

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

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului, copiilor, părintilor/socrilor/bunicilor;

e) donatorii de sânge, conform legii.



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

## CAP. 6 PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIATILOR, MEMBRI AI SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

### ART. 126

În cazul în care organele competente, au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a instituției, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

### ART. 127

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vîrstă;
- c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare, la cerere
- d) persoanele care au fost sănctionate disciplinar, în ultimele 12 luni iar sancțiunile nu sunt radiate, conform legii;

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
- c) în cazul restructurării, dacă mai mulți salariați optează pentru același post, se va lua în calcul, într-o prima etapa, experiența profesională de minim 5 ani în specialitate.

(3) În cazul în care măsura încetare 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.

(4) Procedurile aplicabile în cazul restructurărilor de personal vor fi detaliate prin regulament adoptat la nivelul DGASPC Gorj.

### ART. 128

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă 45 zile de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 132 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura pe site-ul și avizierul DGASPC Gorj, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 5 zile de la data anunțului.

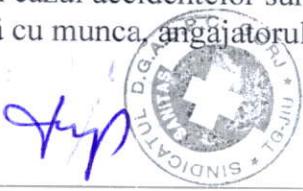
(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

### ART. 129

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

### ART. 130

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



23



St. Nelu  
Nelu

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 ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și autorităților de sănătate publică județene apariția acestor boli.

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

#### ART. 131

Indemnizatia de hrana in sistemul de asistenta sociala se pot acorda numai conform dispozitiilor legale.

#### ART. 132

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

#### ART. 133

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

(2) La întoarcerea din condeiul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate conform prevederilor legale.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării condeiului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității, cu excepția cazului în care unitatea în care își desfășoară activitatea se desființeză .

#### ART. 134

Salariatele gravide, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte, la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

#### ART. 135

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

### CAP. 7 FORMAREA PROFESIONALĂ

#### ART. 136

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

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

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

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

(5) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, în funcție de bugetele aprobată de ordonatorul principal de credite.

#### ART. 137

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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



*Sant*

- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

#### ART. 138

(1) Angajatorul, 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 sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

c) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea acestuia.

d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocasionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de implementarea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(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 sunt elaborate de către angajator.

#### ART. 139

(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 ocasionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

#### ART. 140

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

#### ART. 141

(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.

(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 forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocasionat de aceasta.

#### ART. 142

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

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

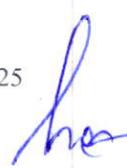
#### ART. 143

(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, dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

#### ART. 144

(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 fraționat 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).

#### ART. 145

(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. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi 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.

#### ART. 146

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.

#### ART. 147

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

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

#### ART. 148

(1) Planul de formare profesională este elaborat anual de către angajatorul persoană juridică.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului, care va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

#### ART. 149

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

### **CAP. 8 DREPTURILE SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

#### ART. 150

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

#### ART. 160

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

(2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

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

#### ART. 151

(1) Reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract pot participa la ședințele Directiei Generale de Asistenta Sociala si Protecția Copilului Gorj.

*[Handwritten signatures]*



26



*[Handwritten signatures]*

(2) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii.

#### ART. 152

(1) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat, cu prezentarea documentelor justificative.

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

(3) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca și vechime în activitate.

#### ART. 153

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

#### ART. 154

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

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

### CAP. 9 DISPOZIȚII FINALE

#### ART. 155

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului individual de muncă.

#### ART. 156

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

#### ART. 157

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 158

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

#### ART. 159

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

#### ART. 160

Angajatorul este răspunzător de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă. Aducerea la cunoștință membrilor de sindicat și a celorlalți angajați ai instituției a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă cade în sarcina angajatorului.

#### ART. 161

  
96/11



MS  
Nan

Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 162

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

ART. 163

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

ART. 164

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la I.T.M. Gorj.

**UNITATE-DGASPC GORJ**

Diaconescu Laurențiu-Claudiu



Zălog Gheorghe-Lucian

Orzan Eleonora

Tonca Ion-Sorin

Şorop Gheorghe-Cosmin

**SINDICATUL SANITAS DGASPC GORJ**

Gridan Domnica

Modrea Valentin

Torop Sorin-Stelian

Pătrașcu Adrian

Ardelean Lucian-Alexandru



## ANEXA nr. 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) Neînțelegările privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse cu participarea împoterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului.

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

## ANEXA nr.2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare de monitorizare a Contractului colectiv de munca 2022-2024 la nivelul DGASPC Gorj

1. Comisia monitorizează aplicarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 5 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la I.T.M.Gorj.

2. Comisia se va întâlni 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 ședință respectivă.

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

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

## ANEXA nr. 3

### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat și înregistrat sub nr. ..../... în registrul general de evidență a salariaților

#### A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Gorj, cu sediul în Tg.Jiu, str. Siretului, nr.24, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal 9247854, telefon 0253212518, reprezentată legal prin DIACONESCU LAURENȚIU-CLAUDIU, în calitate de DIRECTOR GENERAL,  
și

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria .... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

#### B. Obiectul contractului:

#### C. Durata contractului:



Foto: ...  
Foto: ...

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

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

#### D. Locul de muncă

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

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

#### E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din Romania

#### "F. Atribuțiile postului

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

F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

#### G. Condiții de muncă

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

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

#### H. Durata muncii

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

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

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

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

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

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

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

#### I. Concediu

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

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

#### J. Salariul:

1.Salariul de bază lunar brut: ...lei

2.Alte elemente constitutive:

a)sporuri ... ;

b)indemnizații ... ;

b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....

b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c)alte adaosuri ....

3.Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 - Codul muncii.

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

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

a)echipament individual de protecție ... ;

b)echipament individual de lucru ... ;



*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

- c)materiale igienico-sanitare ... ;
- d)alimentație de protecție ... ;
- e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...

L. Alte clauze:

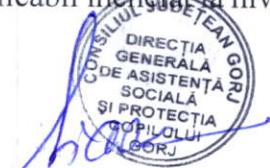
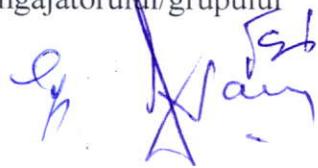
- a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;  
.....
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003
- Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c)perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform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

M. Drepturi și obligații generale ale partilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
  - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
  - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
  - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
  - d) dreptul la egalitate de şanse și de tratament;
  - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
  - f) dreptul la acces la formare profesională.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
  - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
  - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
  - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
  - d)să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului;
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
  - a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
  - a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - "c<sup>1</sup>) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat;".
  - 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 confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

- Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003
- Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului

de angajatori/ramurii-național, înregistrat sub nr. .... la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului ...../Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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

O. Conflictelor în legătură cu încheierea, execuțarea, modificarea, suspendarea sau închiderea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competență material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,  
DIACONESCU LAURENTIU-CLAUDIU

Salariat,

semnătură

Data

Reprezentant legal,  
D.G.A.S.P.C. Gorj

Pe data de ..... prezentul contract începează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2002 republicată, în urma înședințării procedurii legale.

Angajator,  
DIACONESCU LAURENTIU-CLAUDIU

#### ANEXA nr. 4

#### **COMISIA DE DISCIPLINĂ LA NIVELUL DGASPC ORJ**

Incalcarea cu vinovatie de catre salariați, indiferent de funcția pe care o ocupă, a obligațiilor de serviciu, inclusiv a regulilor de comportare, constituie abatere disciplinara și se sanctionează conform legislației în vigoare.

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

Abaterea disciplinara este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către salariat, prin care acesta a încălcă normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinara aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat.

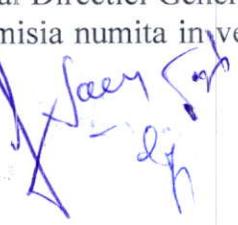
Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

In cazul în care, prin statute profesionale aprobată prin lege specială, se stabilește alt regim sanctorizatoriu, va fi aplicat acesta.

Faptele care constituie abatere disciplinara sunt stabilite în regulamentul intern al DGASPC GORJ

Are dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare numai Directorul General al Directiei Generale de Asistenta Sociala si Proiectia Comunitară Gorj, în baza celor constatate de comisia numita în vederea anchetei disciplinare.

  
D.G.A.S.P.C. GORJ  
SINDICATUL

  
CONSELIUL JUDEȚEAN  
DIRECTIA GENERALĂ  
DE ASISTENȚĂ  
SOCIALĂ  
SI PROIECTIA  
COMUNITARĂ  
GORJ

Constatarea, cercetarea, aplicarea si contestarea sanctiunilor disciplinare se face, potrivit prevederilor Codului Muncii (L.53/2003)

Prevederile de mai sus se completeaza cu prevederile altor acte normative care reglementeaza aplicarea sanctiunilor disciplinare.

## ANEXA nr. 5

### **Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora**

**Art.1.** Prezenta anexă stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concreta a sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora.

**Art.2.** Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în prezenta , după cum urmează:

- a) anexa nr. 5.1 pentru activitatea desfășurată în condiții deosebit de periculoase
- b) anexa nr. 5.2 pentru activitatea desfasurata in conditii grele, periculoase sau vătămătoare sau care se desfășoara în condiții deosebite (stres sau risc)
- c) anexa nr.5.3 pentru asistenți maternali profesionisti

**Art.3.** În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, sporurile sunt reglementate conform Anexei nr.9 din H.G.153/2018. Sporurile prevăzute în anexa nr. 9 la pct. IV și V, din H.G.153/2018, pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale cu sau fără cazare nu pot fi acordate cumulat aceleiași persoane.

**Art.4.** Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens

**Art.5.** La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate, se vor avea în vedere următoarele criterii :

- a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;
- b) solicitarea nervoasă;
- c) indicii de morbiditate.

**Art.6** Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de baza, conform prevederilor legale, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele nr.5.1-5.3.

**Art.7.** Cuantumul concret al sporurilor, în limitele prevăzute în anexele nr. 5.1-5.4 se stabilește de comun acord între angajator și reprezentanții organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu respectare prevederilor legale

### **Anexa nr.5.1.**

#### **Locurile de muncă, categoriile de personal care beneficiază de spor în afara salariului de bază pentru activitate în condiții deosebit de periculoase, conform anexei nr.9, punctul I, lit.B, nr.1 a HG nr.153/2018, menținut la același nivel cu cel din decembrie 2021, conform OUG nr.130/2021**

1. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Jiu:
  - 1.1. Centrul de primire în regim de urgență - Tg.Jiu: medic, asistent social, psihologii, educatorii, asistenții medicali, îngrijitoarea,
  - 1.2. Centrul de primire în regim de urgență pentru mama și copilul, victime ale violenței domestice: medic, psihologii, educatorii, asistenții medicali, infirmiera, îngrijitoarea,
2. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Cărbunești: tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de primire și evaluare în regim de urgență pentru copilul abandonat sau părăsit în maternitate - Tg.Cărbunești.



**Anexa nr.5.2.**

**Locurile de muncă, categoriile de personal care beneficiază de spor în afara salariului de bază pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, conform Anexei la HG nr.569/2017, menținut la același nivel cu cel din decembrie 2021, conform OUG nr.130/2021**

1. La aparatul propriu: funcționarii publici, șefii de servicii - personal contractual,
2. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Jiu:
  - 2.1. Centrul de primire în regim de urgență - Tg.Jiu: inspector de specialitate IA,
  - 2.2. Centrul de primire în regim de urgență pentru mama și copilul, victime ale violenței domestice: inspector de specialitate IA,
  - 2.3. Serviciul administrativ; contabilitate, gospodărire, întreținere, reparații și deservire: șef serviciu, inspectorii de specialitate, arhivar IA, magaziner, muncitorii calificați,
  - 2.4. Serviciul transport auto: șef serviciu, inspectorii de specialitate, șoferii I,
3. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu nevoi speciale Tg.Jiu:
  - 3.1. Centrul de zi pentru pregătirea și sprijinirea integrării sau reintegrării copilului în familie: inspector de specialitate,
  - 3.2. Compartimentul administrativ-contabilitate: inspectorii de specialitate, magazinerul, muncitorii calificați,
4. La Complexul de servicii alternative la protecția rezidențială Tg.Jiu:
  - 4.1. Centrul de zi - Tg.Jiu: inspector de specialitate gradul IA,
  - 4.2. Compartimentul administrativ-contabilitate: inspectorii de specialitate, muncitorii calificați,
5. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Novaci: inspectorii de specialitate și muncitorii calificați din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,
6. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Cărbunești: administrator I, magaziner, inspectorii de specialitate, muncitorii calificați din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,
7. La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu handicap Tg.Jiu: inspectorii de specialitate, referent IA, muncitorii calificați din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,
8. La Complexul de recuperare pentru copii cu dizabilități Tg.Jiu: inspectorul de specialitate și administratorul din cadrul Centrului de zi de recuperare pentru copii cu dizabilități Tg.Jiu,
9. La Complexul de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică pentru adulți "Bîlteni": inspectorii de specialitate, magazinerul, muncitorii calificați și paznicii din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,
10. La Complexul de îngrijire și asistență Dobrița: inspectorii de specialitate, referent IA (SSD), magaziner, muncitorii calificați, portari, muncitorul necalificat,
11. La Complexul de îngrijire și asistență Suseni: inspectorii de specialitate, magaziner, muncitorii calificați, portari,
12. La Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Tg.Cărbunești: inspectorii de specialitate, muncitorii calificați, administratorul I, referentul IA,
13. La Unitatea protejată "Sf.Constantin" și centrul de formare profesională: inspectorii de specialitate, referent IA, muncitorii calificați, muncitorii necalificați, magaziner.

**Anexa nr.5.3.**

**Locurile de muncă, categoriile de personal care beneficiază de spor în afara salariului de bază pentru activitate în condiții grele de muncă, conform anexei nr.9, punctul II, lit.A a HG nr.153/2018, menținut la același nivel cu cel din decembrie 2021, conform OUG nr.130/2021**

- 1.La aparatul propriu: psihologii, medicii, asistenții sociali, psihopedagogul, instructorul de educație, îngrijitoarele.

  
Signature

  
Signature

**Anexa nr.5.4.**

**Locurile de muncă, categoriile de personal care beneficiază de spor în afara salariului de bază pentru activitate în condiții deosebite (stres sau risc), conform anexei nr.9, punctul V, lit.D a HG nr.153/2018, menținut la același nivel cu cel din decembrie 2021, conform OUG nr.130/2021**

1.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Jiu: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul: Centrului de zi – Pestalozzi, Apartamentului pentru copilul separat temporar sau definitiv de părinții săi "Sf.Nicolae" - Tg.Jiu, Apartamentului pentru copilul separat temporar sau definitiv de părinții săi "Sf.Dumitru" - Tg.Jiu, Apartamentului de tip familial destinat protecției rezidențiale a copiilor "Aleea Teilor" - Tg.Jiu, Apartamentului de tip familial destinat protecției rezidențiale a copiilor "Săvinești" - Tg.Jiu, Apartamentului de tip familial destinat protecției rezidențiale a copiilor "Tineretul" – Rovinari, Apartamentului de tip familial destinat protecției rezidențiale a copiilor "Rovinari" – Rovinari, Apartamentului de tip familial destinat protecției rezidențiale a copiilor "Primăverii" – Motru, Apartamentului de tip familial destinat protecției rezidențiale a copiilor "Mărgăritarul" – Motru, Casei de tip familial pentru copilul separat temporar sau definitiv de părinții săi "Petrești",

2.La Complexul de servicii alternative la protecția rezidențială Tg.Jiu: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul: Centrului maternal - Tg.Jiu, Centrului de zi - Tg.Jiu,

3.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Novaci: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul: Centrului de zi pentru copii aflați în situație de risc de separare de părinți "Valea Gilortului", Centrului de zi – Novaci, Casei de tip familial destinată protecției rezidențiale a copiilor "Huluba", Casei de tip familial destinată protecției rezidențiale a copiilor "Novaci", Casei de tip familial pentru copilul separat temporar sau definitiv de părinții săi "Pociovaliștea",

4.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Cărbunești: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul: Centrului maternal - Tg.Cărbunești, Centrului de plasament destinat protecției rezidențiale a copiilor - Tg.Cărbunești, Centrului de zi - Tg.Cărbunești, spălătoresele din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate.

**Anexa nr.5.5.**

**Locurile de muncă, categoriile de personal care beneficiază de spor în afara salariului de bază pentru activitate în condiții deosebit de periculoase, conform anexei nr.9, punctul I, lit.A, nr.1 a HG nr.153/2018, menținut la același nivel cu cel din decembrie 2021, conform OUG nr.130/2021**

1.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu nevoi speciale Tg.Jiu: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul: Centrului de plasament destinat protecției rezidențiale a copiilor cu dizabilități - Tg.Jiu, Casei de tip familial destinată protecției rezidențiale a copiilor cu dizabilități "Răchiți", Casa de tip familial destinată protecției rezidențiale a copiilor cu dizabilități "Scoarța", spălătoresele și îngrijitoarea din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,

2.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu handicap Tg.Jiu: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de plasament destinat protecției rezidențiale a copiilor cu dizabilități, spălătoresele și îngrijitoarele din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,

3.La Complexul de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică pentru adulți "Bîlteni": șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de recuperare și reabilitare și Centrului de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică, spălătoresele din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,

4.La Complexul de îngrijire și asistență Dobrița: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu

  
35

  
K. S. Marin

dizabilități Dobrița și Centrului de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Dobrița, spălătoresele și îngrijitoarele din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,

5.La Complexul de îngrijire și asistență Suseni: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de îngrijire și asistență pentru persoane adulte cu dizabilități Suseni și Centrului de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Suseni și spălătoresele din cadrul Compartimentului administrativ-contabilitate,

6.La Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Tg.Cărbunești: șef centru, coordonator personal de specialitate, tot personalul de specialitate din cadrul centrului.

#### Anexa nr.5.6.

**Locurile de muncă, categoriile de personal care beneficiază de spor în afara salariului de bază pentru activitate în condiții deosebit de periculoase, conform anexei nr.9, punctul I, lit.A, nr.3 a HG nr.153/2018, menținut la același nivel cu cel din decembrie 2021, conform OUG nr.130/2021**

1.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu nevoi speciale Tg.Jiu: asistenții sociali, psiholog, educatorii din cadrul Centrului de zi pentru pregătirea și sprijinirea integrării sau reintegrării copilului în familie,

2.La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu handicap Tg.Jiu: tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de recuperare (tip ambulatoriu) pentru copilul cu dizabilități - Tg.Jiu

3.La Complexul de recuperare pentru copiii cu dizabilități Tg.Jiu: șef centru și tot personalul de specialitate din cadrul Centrului de zi de recuperare pentru copiii cu dizabilități Tg.Jiu și Echipei mobile pentru copiii cu dizabilități Tg.Jiu.

#### Anexa nr.5.7.

**Sporurile de care beneficiază asistenții maternali conform art.14 alin.(1) lit.f) și lit.g) al Capitolului II al Anexei nr.II la Legea nr.153/2017 coroborat cu Anexa nr.9 a Hotărârii de Guvern nr.153/2018**

1.cuantum spor pentru activitate în condiții deosebite (stres sau risc), conform anexei nr.9, punctul V, lit.A a HG nr.153/2018, menținut la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021,

2.cuantum spor pentru asigurarea continuității în muncă, conform anexei nr.9, punctul VI a HG nr.153/2018, menținut la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021,

3.dacă este cazul, cuantum spor pentru al II-lea copil dat în plasament, conform anexei nr.9, punctul V, lit.E a HG nr.153/2018, menținut la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021,

4.dacă este cazul, cuantum spor pentru fiecare copil cu handicap, conform anexei nr.9, punctul I, lit.D a HG nr.153/2018, menținut la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2021.

#### Anexa nr.6

**Duratele efective ale condeiului de odihnă suplimentar,  
pe categorii de personal angajat și în funcție de complexul unde acesta își desfășoară  
activitatea**

1) La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Jiu:

- pentru medic, asistent medical, educator, psiholog, infirmieră = 6 zile de condeiu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent-social, inspector de specialitate, muncitor calificat, îngrijitoare = 5 zile de condeiu de odihnă suplimentar,



- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

2) La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu nevoi speciale Tg.Jiu:

- pentru medic, kinetoterapeut, asistent medical, psiholog, educator, infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent social, inspector de specialitate, muncitor calificat, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

3) La Complexul de servicii alternative la protecția rezidențială Tg.Jiu:

- pentru medic, asistent medical, educator, psiholog, infirmieră = 6 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent medico-social, asistent social, muncitor calificat, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

4) La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Novaci:

- pentru asistent medical, educator, psiholog, infirmieră, = 6 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru muncitor calificat = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

5) La Complexul de servicii comunitare pentru copilul în dificultate Tg.Cărbunești:

- pentru medic, asistent medical, educator, psiholog, educator puericoltor, infirmieră = 6 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru inspector de specialitate, asistent medico-social, asistent social, muncitor calificat, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

6) La Complexul de servicii comunitare pentru copilul cu handicap Tg.Jiu:

- pentru medic, asistent medical, psiholog, kinetoterapeut, logoped, educator, profesor CFM, masor, infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent social, muncitor calificat, spălatoreasă, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

7) La Complexul de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică pentru adulți "Bîlteni":

- pentru medic, asistent medical, psiholog, kinetoterapeut, terapeut ocupațional, pedagog de recuperare, instructor de educație, instructor ergoterapie, masor, infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent social, lucrător social, muncitor calificat, spălatoreasă = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

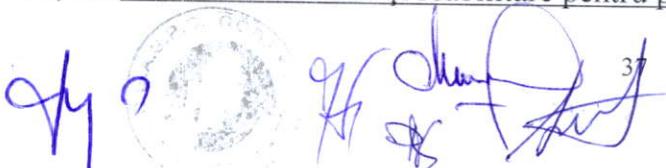
8) La Complexul de îngrijire și asistență Suseni:

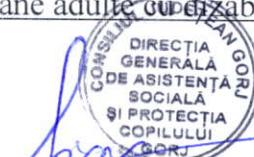
- pentru medic, asistent medical, asistent medical balneofizioterapie, logoped, psiholog, kinetoterapeut, terapeut ocupațional, instructor ergoterapie, masor, infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent social, muncitor calificat, spălatoreasă, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

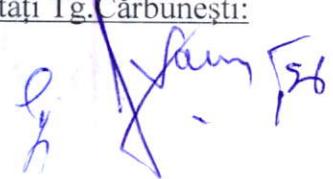
9) La Complexul de îngrijire și asistență Dobrița:

- pentru medic, terapeut ocupațional, asistent medical, asistent medical principal, asistent medical balneofizioterapie, psiholog, kinetoterapeut, instructor de educație, instructor ergoterapie, masor, infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru asistent social, muncitor calificat, spălatoreasă, muncitor necalificat, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

10) La Centrul de abilitare și reabilitare pentru persoane adulte cu dizabilități Tg.Cărbunești:

 [Signature]



 [Signature]

- pentru medic, psiholog, psihopedagog, kinetoterapeut, asistent medical, terapeut ocupațional, masor; infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- pentru muncitor calificat, îngrijitoare = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

11) La Unitatea protejată "Sf.Constantin" și centrul de formare profesională:

- pentru muncitor calificat, muncitor necalificat, maistru = 5 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

12) La Complexul de recuperare pentru copii cu dizabilități Tg.Jiu:

- pentru psiholog, logoped, kinetoterapeut, asistent social, educator, asistent medical, masor, infirmieră = 8 zile de concediu de odihnă suplimentar,
- conducere și restul personalului = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

13) Pentru asistenții maternali care au în plasament copii cu handicap = 4 zile de concediu de odihnă suplimentar.

## ANEXA nr.7

### **ECHIPAMENT DE PROTECȚIE ȘI ECHIPAMENT DE LUCRU MATERIALE IGIENICO-SANITARE**

#### 1. Echipament de protecție și echipament de lucru:

<b>Funcția / Postul</b>	<b>Echipament și materiale de protecție</b>	<b>Echipament de lucru</b>
<i><b>Medic</b></i> <i><b>Asistent medical</b></i> <i><b>Soră medicală</b></i>	<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)
<i><b>Educator puericultor</b></i> <i><b>Instructor de educație</b></i> <i><b>Infirmieră</b></i> <i><b>Îngrijitor</b></i>	<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)
<i><b>Muncitor la spălătorie</b></i>	<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)
<i><b>Muncitor lenjerie</b></i>	<input type="checkbox"/> halat sau bluză și pantalon (fustă) (2 buc. / an / pers.)	



<b>Funcția / Postul</b>	<b>Echipament și materiale de protecție</b>	<b>Echipament de lucru</b>
<b>Muncitor la bucătărie</b>	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă (3 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> încălțăminte protecție(1 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> șorțuri protecție(2 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> mănuși menaj protecție <input type="checkbox"/> mănuși protecție termică	<input type="checkbox"/> basmale (3 buc. / an / persoană)
<b>Magaziner, merceolog</b>	<input type="checkbox"/> halat sau salopetă(2 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> mănuși protecție	
<b>Paznic Muncitor calificat (fermă)</b>	<input type="checkbox"/> şubă (1 buc. / 2 ani / persoană) <input type="checkbox"/> impermeabil (1 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> cizme din pâslă - pt. paznic (1 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> cizme cauciucate – pt. muncitor calificat (fermă) (1 buc. / an / persoană)	<input type="checkbox"/> costum specific (1 buc. / an / persoană) <input type="checkbox"/> salopetă - pt. muncitor calificat (fermă)(2 buc. / an / persoană)
<b>Muncitor calificat(lăcătuș, instalator,fochist,tâmplar)</b>	<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)
<b>Muncitor calificat (zidar, electrician)</b>	<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)
<b>Alte funcții</b>	conform normelor de protecție a muncii specifice activității desfășurate	

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

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

Echipamentul de protecție va fi acordat și utilizat conform normelor de protecția muncii.



Echipamentul de lucru se acordă la cererea salariatului, până la limita prevăzută în prezenta anexă, în termen de ce 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 sau a adultului, precum și pentru personalul de specialitate din cadrul instituției care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situație de risc);
- **săpun** 75 g / lună / persoană
- **hârtie igienică**  
2 buc. / lună / persoană

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

## **ANEXA nr. 8**

### **PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII**

**Art.1.** Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

#### **Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală**

**Art.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.

**Art.3.** a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;



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

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

**Art.4.** Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

**Art.5.** Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

**Art.6.** Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este intemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

**Art.7.** Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

**Art.8.** Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

**Art.9.** Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

**Art.10.** Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

**Art.11.** Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

**Art.12.** Orice fel de represalii, în urma unei plângerii de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

**Art.13.** În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

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

## **Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)**

**Art. 15.** Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

**Art. 16.** Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnostica mobbing-ului).



- b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) o demisie forțată.
- c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.
- d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

**Art. 17.** Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

**Art.18.** Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțitorului.

**Art.19.** Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I

### Secțiunea III – Prevenirea discriminării

**Art.20.** Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

**Art.21.** Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților

**Art.22.** Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002

**Art.23.** Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

**Art.24.** Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

