

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași

În temeiul:

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și al Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

între:

1. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași**, în calitate de angajator, cu sediul în Iași, str. Ateneului nr. 1C, prin reprezentantul său legal, domnul Ion Florin - director general alături de comisia de negociere formată din Karacsöny Niculina – Director General Adjunct, Tîcu Ioan – Director General Adjunct, Șerbescu Marian – Director executiv și Ghiga Gheorghe – Șef Serviciu Resurse Umane și formare profesională

2. **Sindicatul Asistenței Sociale și Protecției Copilului Iași** – în calitate de sindicat reprezentativ la nivel de unitate, reprezentat prin Matei Marian – președinte,

Sindicatul Sanitas Iași prin reprezentant Cozianu Iulian - președinte, a fost mandatat de Sindicatul Asistenței Sociale și Protecției Copilului Iași să participe la negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă, în conformitate cu protocolul de colaborare nr.492/31.07.2017, încheiat între cele două parti,

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivelul unității:

CAPITOLUL I **Dispoziții generale**

ART. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea C.C.M. și se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

ART. 2

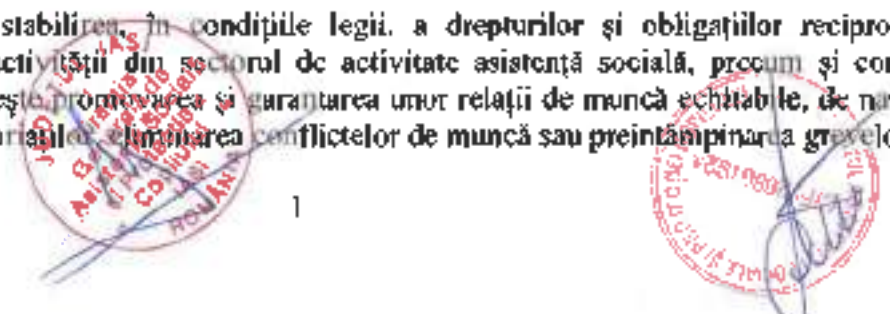
(1) În sensul prezentului contract, termenul de *angajator* desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași (DGASPC Iași).

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

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

ART. 3

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



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

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

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

CAPITOLUL II

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

ART. 4

(1) Prezentul C.C.M. se încheie pe o perioadă de 24 luni și va produce efecte din momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

(2) Negocierea C.C.M. se face de către sindicatul reprezentativ/sindicatul imputernicit de sindicatul reprezentativ semnatar al prezentului contract, sau de către reprezentanții salariaților, acolo unde nu există sindicate.

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

ART. 5

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

(2) Cererea de modificare se va face în scris și va cuprinde obiectul modificărilor propuse, fiind comunicată celeilalte părți cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările contractului colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat de părți și devin aplicabile de la data înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă sau la o altă dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor să nu declanșeze greve, iar la nivel de angajator să nu se efectueze desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

ART. 6

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

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

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

ART. 7

Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă pot interveni în cazurile și condițiile reglementate de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 53/2003-Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau alte prevederi legale în domeniu.

ART. 8



Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin toate părțile semnatară, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 9

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

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

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

ART. 10

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

ART. 11

Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

ART. 12

(1) Pentru rezolvarea pe cale amiabilă a problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să se constituie comisia paritară, care este împuternicită să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

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

ART. 13

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

ART. 14

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

ART. 15

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părții în culpă.

CAPITOLUL III

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

1. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 16

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

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

ART. 17

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare

sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau excreitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.

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

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

ART. 18

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

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

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

(4) Salariaților angajați prin concurs cu contract individual de muncă pe perioadă determinată li se poate prelungi durata contractului până la limita maximă prevăzută de legislația muncii, în baza unui referat de evaluare a activității întocmit de șeful componentei organizatorice unde angajatul își desfășoară activitatea, care cuprinde și propunerea de prelungire sau încetare a contractului. Numărul maxim de contracte individuale de muncă ce pot fi încheiate pe perioadă determinată este de trei, ultimele două pe o perioadă de cel mult un an.

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

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

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

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

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

- a. identitatea părților;
- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c. sediul angajatorului;
- d. funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, și atribuțiile postului;
- e. riscurile specifice postului;
- f. data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i. condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

j. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

l. indicarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m. durata perioadei de probă, după caz.

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

(10) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (8) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția modificărilor prevăzute de lege care nu impun încheierea actelor adiționale la contractele individuale de muncă. La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (11).

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

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

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

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

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

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

ART. 19

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau alte modalități prevăzute de legislația în domeniu.

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

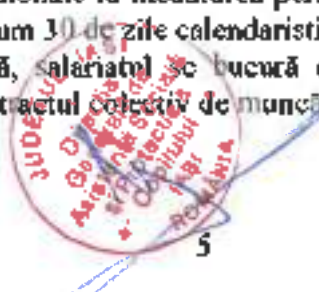
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART. 20

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, în baza art. 31, alin. 1 din Codul muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

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



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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

ART. 21

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

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

ART. 22

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

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

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

ART. 23

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

ART. 24

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

2. Executarea contractului individual de muncă

ART. 25

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

ART. 26

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

ART. 27

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) 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, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
 - r) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - s) să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini contravin legii;
 - t) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - v) să solicite asistență organizației sindicale în situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, pe care le consideră ilegale;
 - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
 - j) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
 - k) în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lui în exercitarea atribuțiilor ce îi revin;
 - l) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine;
 - m) salariații se obligă:
 - să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
 - să fie calmi, politicoși și respectuoși pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
 - să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
 - să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
 - să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
 - să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
 - să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa lor ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice;
 - n) să informeze șeful ierarhic superior asupra oricărei informații declarată ca fiind confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

ART. 28

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



- a. să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate aplicabil;
- c. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f. să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g. să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din unitățile de asistență socială, pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- h. să stabilească obiective de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității în condițiile legii;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să informeze/să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

3. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 29

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

ART. 30

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul C.C.M. astfel:



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

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

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

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

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul asistenței sociale, redistribuirea salariaților se face prin consultarea cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) a) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se face în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului sau în altă localitate decât cea în care se află locul de muncă al acestuia, angajatorul va suporta cheltuielile de transport ale salariatului.

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

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

ART. 31

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

4. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 32

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

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

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

ART. 33

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

ART. 34

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se solicită consultarea organizației sindicale reprezentative semnatare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, dacă salariatul este membru de sindicat al acesteia.

(2) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în Regulamentul Intern al instituției și Codul muncii.

ART. 35

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;



d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs cu informarea/consultarea organizației sindicale reprezentative.

ART. 36

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

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

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

c) concediu pentru formare profesională;

d) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

e) participare la grevă.

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

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

ART. 37

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

a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) pe durata detașării;

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1), lit. 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, actualizată cu rata inflației.

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

ART. 38

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

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

ART. 39

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

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



b) pentru alte situații, nu mai mult de o perioadă totală de 2 ani raportat la perioada derulării contractului individual de muncă, cu acordul organizației sindicale reprezentative.

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

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

5. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 40

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 41

Contractul individual de muncă încetează de drept:

a. la data decesului salariatului;

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

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

d. la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, conform art. 56 din Codul muncii;

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

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

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

h. de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori licențelor necesare pentru exercitarea profesiei;

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

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

ART. 42

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

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

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

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

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

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

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

ART. 43

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



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

ART. 44

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

ART. 45

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

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

ART. 46

(1) Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel, poate fi făcută în condițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

ART. 47

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

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

ART. 48

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

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

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



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

ART. 49

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

(2) Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie pentru fiecare caz în parte. Salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, asigurarea prezenței reprezentantului acestuia căzând în sarcina salariatului.

(3) Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu 3 zile calendaristice înainte de data fixată pentru audieri, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevăderii, nefiind necesară comunicarea sesizării.

(4) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice alte date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii, în cazul în care acesta se prezintă la cercetare.

(5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(6) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție a salariatului, de urmările abaterii, de conduita generală a angajatului și de alte împrejurări.

(7) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare, inclusiv conținutul referatului prin care s-a adus la cunoștința abaterii disciplinare pentru care este cercetat.

(8) Comisia de cercetare disciplinară propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării printr-un referat, semnat doar de membrii acesteia.

(9) În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite dispoziția de sancționare. În urma analizării celor prezentate de membrii comisiei de cercetare disciplinară și a întregului material probator, acesta are dreptul să micșoreze sau să măjoreze sancțiunea propusă.

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

ART. 50

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c și d, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. 1 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 a muncii.

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

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

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

ART. 51



(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

ART. 52

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

ART. 53

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

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

(3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu organizația sindicală reprezentativă semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.

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

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

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

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

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

ART. 54

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

ART. 55

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

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

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

ART. 56

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

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;



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

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

ART. 57

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

ART. 58

Concedierea dispusă cu nerespectarea prevederilor legale și ale prezentului contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 59

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

ART. 60

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

ART. 61

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

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

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

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

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

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

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

ART. 62

(1) a) În cazul concesiunii serviciilor sociale, potrivit legii, angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă, va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ, cu respectarea Codului muncii.

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

(2) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizația sindicală reprezentativă, semnatară ai prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili, de comun acord prin consultare posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

CAPITOLUL IV

Condiții de muncă și protecția muncii

ART. 63

(1) Părțile se obligă să deponă eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175 - 181 din Codul muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 183 și următoarelor din Codul muncii se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit din:

- angajator sau reprezentantul legal și/sau reprezentanții săi, în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor;

- medicul de medicina muncii;

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

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

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

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

c) măsuri de instruire în domeniul protecției muncii;

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

e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

ART. 64

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

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

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

ART. 65

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

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

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

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

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

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

ART. 66

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

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

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

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

g) planificarea prevenirii;

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



i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 67

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

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

ART. 68

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

ART. 69

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

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de legislația în vigoare de comun acord de către angajator, împreună cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu organizația sindicală reprezentativă.

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

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

ART. 70

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

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

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

ART. 71

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

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

ART. 72

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

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

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

ART. 73

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

ART. 74

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

ART. 75

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

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unui serviciu de asistență socială.



(3) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, determinate prin buletine de expertizare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de concedii suplimentare de odihnă, conform prevederilor art. 147 din Codul muncii și Legii nr. 153/2017.

ART. 76

Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale a salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii.

ART. 77

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

(2) Controalele medicale periodice necesare desfășurării activității salariaților vor fi asigurate gratuit de către angajator.

ART. 78

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, impunându-se o nouă determinare a locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noilor determinări.

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

ART. 79

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

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

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

ART. 80

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

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

ART. 81

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

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

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

ART. 82

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

ART. 83

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

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



CAPITOLUL V

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 84

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

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

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

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

ART. 85

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

(2) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizației sindicale reprezentative și avizat în ședința Colegiului Director constituit la nivelul D.G.A.S.P.C Iași.

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

ART. 86

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

a) salariu de bază, stabilit cu respectarea prevederilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și ale hotărârilor ordonatorului principal de credite;

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

c) indemnizație de hrană, acordată în condițiile și limitele prevăzute de Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

d) sporuri pentru condiții de muncă, stabilite și acordate în baza buletinelor de determinare sau expertizare, cu respectarea prevederilor Legii nr. 153/2017, HG nr. 153/2018, precum și ale HG nr. 569/2017, și cu încadrare în limitele legale și limitele bugetare disponibile.

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

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

g) pentru 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 un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, conform art. 1, al. (1) din capitolul II al anexei nr. II din Legea nr. 153/2017; munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător. Condițiile de acordare a sporului și procentul concret al acestuia pot fi modificate ca urmare a modificării prevederilor legale incidente, precum și în situațiile de depășire a limitelor legale de sporuri ce pot fi acordate salariaților, cu informarea/consultarea sindicatului reprezentativ și încheierea unui proces-verbal în acest sens, cu încadrare în limitele bugetare alocate în acest sens.

g⁽¹⁾ Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (3) și (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2024, munca suplimentară efectivă peste durata normală a timpului de



lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora. (art. III din O.U.G. nr. 115/2023).

h) 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.

i) Celelalte categorii de persoane cu handicap grav și accentuat beneficiază de acest spor conform legii.

j) sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală, poate fi acordat în cuantumul și în condițiile prevăzute de lege, pe baza buletinelor de determinare sau expertizare, cu respectarea condițiilor și procedurii reglementate de HG nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrația publică locală, și cu încadrare în limitele legale și limitele bugetare disponibile.

ART. 87

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

a) în condițiile legii, fiecare salariat poate beneficia de vouchere de vacanță, a căror valoare este stabilită conform prevederilor legale în vigoare.

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

c) asistenților maternali li se plătește concediul de odihnă fără a li se diminua sporurile, în condițiile în care în perioada efectuării concediului au în îngrijire copii ocrotiți;

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

e) 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;

f) 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;

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

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

i) 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;

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

k) angajații încadrați pe funcții contractuale de debutant vor fi salariați la acest nivel o perioadă de 6 luni, după care vor putea participa la examenul de promovare, în condițiile legii și a procedurilor existente la nivelul angajatorului.



1) examenul de promovare în grade sau trepte profesionale (altele decât cele de debutant) imediat superioare a personalului contractual din cadrul DGASPC Iași se organizează de două ori pe an, de regulă în lunile iunie și decembrie.

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

(3) Premierile, dacă este cazul, se stabilesc cu consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

ART. 88

Alte drepturi de personal:

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

- plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

- plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducătorului unității;

- decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

ART. 89

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

ART. 90

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

ART. 91

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

CAPITOLUL VI

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 92

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

ART. 93

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

ART. 94

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

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

ART. 95

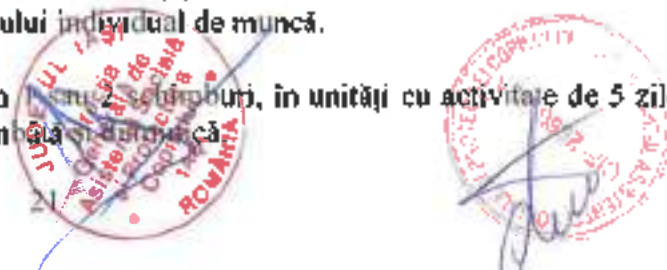
(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

ART. 96

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, săptămânal, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, săptămânal.



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

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

ART. 97

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

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

ART. 98

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

ART. 99

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

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

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

ART. 100

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

ART. 101

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

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

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

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

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

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

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

ART. 102

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

ART. 103

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

ART. 104

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

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

- 1 și 2 ianuarie,
- 6 ianuarie – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Sf. Ion;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

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

ART. 105

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

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

ART. 106

Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de concediu suplimentar conform legii și prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 107

(1) Regulamentul intern întocmit de angajator de comun acord cu organizația sindicală reprezentativă din unitate, se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

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

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

ART. 108

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

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

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

ART. 109

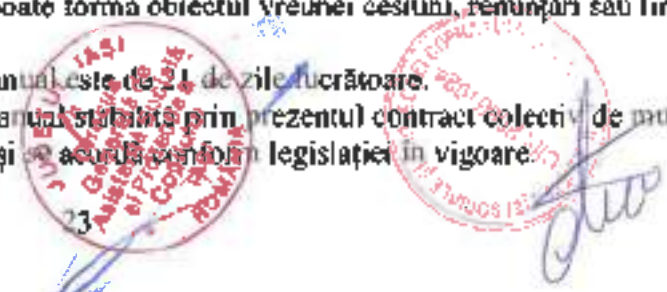
(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

ART. 110

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

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



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

(4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar angajatorul are obligația de a asigura o tranșă de minimum 10 zile lucrătoare.

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

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

ART. 111

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

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

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

- peste 10 ani vechime - 25 de zile lucrătoare.

ART. 112

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

ART. 113

(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.

(3) Când, din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda în termen de 18 luni de sfârșitul anului în curs, în perioada solicitată de salariat și aprobată de angajator.

ART. 114

(1) În afara concediului de odihnă, salariați care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, determinate prin buletine de expertizare emise de autoritățile competente, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani, salariațele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro", beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor art. 147, respectiv art. 147¹ din Codul Muncii.

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

ART. 115

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

ART. 116

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

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

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;

b) 3 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil;

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude/afin a salariatului, până la gradul IV inclusiv (părinți, copii, frați, bunici, unchi/mătuși, verișori);

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

f) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;

g) donatorii de sânge, conform legii;

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

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

(5) Conform prevederilor Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, pentru familiile sau persoanele cu 1 sau 2 copii se acordă o zi lucrătoare liberă pe an, iar pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă 2 zile lucrătoare libere pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor.

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

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

(6) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile legii. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare.

CAPITOLUL VII

Protecția socială a salariaților

ART. 117

În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate semnatară a contractului colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- durata de preaviz;
- dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională.

ART. 118

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

- persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul;
- persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- persoanele care au fost sancționate disciplinar în ultimele 12 luni;
- persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.

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

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

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

ART. 119

(1) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, dacă este compatibil cu specificul unității.

ART. 120



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

ART. 121

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare

ART. 122

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

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

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

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

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, inspectoratului teritorial de muncă și al organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

ART. 123

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

ART. 124

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității, cu excepția cazului în care postul se desființează ca urmare a reorganizării.

ART. 125

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

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

ART. 126

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

CAPITOLUL VIII Formarea profesională

ART. 127



(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.

(5) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților în cuantum de minim 80.000 lei/an în funcție de bugetele aprobate de ordonatorul principal de credit.

ART. 128

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

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

ART. 129

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

ART. 130

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

ART. 131

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

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

ART. 132

(1) Angajații care urmează forme de perfecționare profesională, a căror durată însumată este mai mare de 30 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

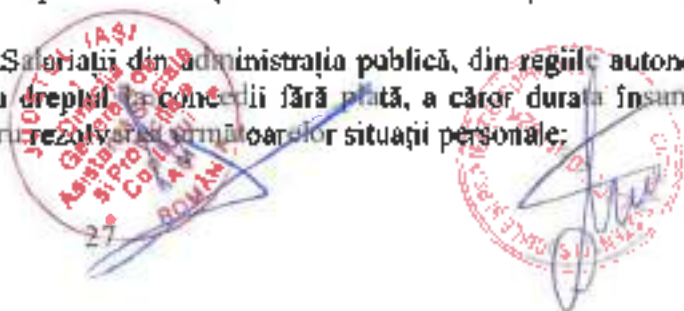
(2) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

ART. 133

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

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

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



a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate”.

ART. 134

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

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

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

d) formare individualizată;

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

ART. 135

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii, cu consultarea organizației sindicale reprezentative din unitate.

(2) Participarea la cursuri se va face în baza evidențelor firmizate de Serviciul Resurse umane cu consultarea organizației sindicale reprezentative.

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

(4) Personalul de specialitate, înscris în asociații profesionale (colegii/ordine etc.), poate beneficia, la cerere, de un număr de până la 5 zile/an libere plăuite, în scopul participării la cursuri care să îi asigure obținerea de credite pentru promovarea în trepte/grade profesionale de competență, conform prevederilor din statutele specifice. Dovada participării la curs (certificat/adeverință de participare/absolvire) va fi depusă la Serviciul Resurse umane și formare profesională la finalizarea acestuia.

ART. 136

(1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentanților organizației sindicale reprezentative și va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

ART. 137

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, pot participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

Capitolul IX

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL INLĂTURĂRII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITĂȚII

Art. 138.

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

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

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

(5) Angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umifire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare vor fi sanctionati disciplinar de catre angajator, in conditiile legii.

Art. 139. (1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la plata egala pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

Art. 140.

(1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante;

b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;

d) stabilirea remuneratiei;

e) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale;

f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;

g) evaluarea performantelor profesionale individuale;

h) promovarea profesionala;

i) aplicarea masurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;

k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in care, datorita naturii sau conditiilor particulare de prestare a muncii, prevazute de lege, particularitatile de sex sunt determinante.

Art. 141.

(1) Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa.

(2) Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

(3) Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala, avand ca scop:

a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;

b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit de tipic de viata sexuala.

(4) Toti salariatii trebuie sa respecte regulile de conduita si sa raspundă in conditiile legii pentru incalcare acestora.

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

Art. 142.

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

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

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

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

(5) Hărțuirea sexuală constituie și infracțiune.

Art. 143

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

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

(3) Sindicatul precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CAPITOLUL X

Alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților

ART. 144

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

ART. 145

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

(2) Părțile convin să deponă diligențele necesare în vederea promovării unui climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legii, contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, ale drepturilor și obligațiilor salariaților.

ART. 146

(1) Colegiul Director al D.G.A.S.P.C. Iași invită reprezentanții organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la ședințele sale, când se discută probleme care îi privesc direct pe aceștia.

(2) Orice modificare a organigramei, a statutului de funcții și a bugetului se va face cu consultarea/informarea organizației sindicale reprezentative.

(3) Angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale reprezentative din unitate informații sau documente necesare susținerii activității sindicale, reprezentanții sindicatului având obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal ce le-au fost transmise.

(4) Hotărârile Colegiului Director vor fi comunicate la cerere în scris în termen de 8 de ore de la data emiterii hotărârii, organizației sindicale reprezentative.



ART. 147

(1) În scopul umării aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de munca și al dezvoltării dialogului social, liderul sindicatului reprezentativ semnatar al prezentului contract colectiv de munca beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu câte 5 zile (40 de ore/lună);

(2) Ceilalți membri care fac parte din comitetul executiv al sindicatului reprezentativ beneficiază de reducerea programului lunar de lucru cu câte 3 zile (24 de ore/lună);

(3) Membrii aleși în organele executive de conducere ale altor sindicate, (lista verificată prin sentință civilă) care au membri angajați ai D.G.A.S.P.C. Iași și care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu câte 3 zile (24 de ore/lună), destinate activității sindicale.

(4) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de comun acord de către părți.

(5) În alte situații, la propunerea scrisă justificată a conducerii sindicatului reprezentativ sau a celorlalte sindicate existente la nivelul DGASPC Iași, conducătorul unității poate acorda zile libere și altor reprezentanți/membri de sindicat pentru activități sindicale punctuale (activitate exclusiv sindicală, participarea ca delegat la alegeri, conferințe, seminarii etc.), fără a fi afectată desfășurarea normală a activității instituției.

ART. 148

(1) Angajatorul este obligat să asigure în incintele unităților, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatelor.

ART. 149 (1) Încasarea cotizației pentru sindicatele semnatare ale C.C.M. se face prin statele de plată ale unităților de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale.

(2) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se face pe baza cererii organizației sindicale la care se atașează lista membrilor de sindicat și acordul acestora pentru reținere. Lista de înaintea angajatorului la începutul fiecărui an de către sindicat și va actualizată de către acesta oricând este nevoie.

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

ART. 150

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

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

(3) Regulamentul intern se întocmește de către D.G.A.S.P.C. Iași cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

CAPITOLUL XI

Dispoziții finale

ART. 151

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

ART. 152

Conducerea D.G.A.S.P.C. are obligația ca, la fundamentarea bugetului instituției, să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului C.C.M. și să deponă toate diligentele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul Județean, prin hotărâre. Anterior depunerii bugetului fundamentat spre aprobarea Consiliului Județean, va fi informată/consultată organizația sindicală reprezentativă. Conducerea instituției va depune toate diligentele pentru obținerea sumelor necesare la rectificarea bugetului. La data semnării contractului angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul bănesc al drepturilor acordate.



ART. 153

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

ART. 154

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

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

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în _____ exemplare, a fost semnat astăzi _____ la Iași și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași. C.C.M. va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în unitățile componente ale D.G.A.S.P.C. Iași, prin grija conducerii acestora.

PĂRȚILE SEMNATARE


DGASPC Iași
Director general,
Ion Florin
Director general adjunct,
Karacsony Nicolina
Director general adjunct,
Ticu Ioan
Director executiv,
Șerbescu Marian
Șef Serviciu Resurse Umane,
Ghiga Gheorghe


Sindicatul Asistenței Sociale și Protecției Copilului Iași,
Președinte,
Matei Marian

Cozianu Iulian – Președinte Sindicatul Sanitas Iași




REGULAMENTUL DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI

PARITARE

- (1) Comisia paritara este formata din reprezentanti desemnati in mod legal, cate 3 din partea DGASPC Iasi si 3 din partea Sindicatului Asistenței Sociale și Protecția Copilului Iasi.
- (2) Membrii comisiei vor fi desemnati de partile semnatare ale contractului colectiv de munca, in termen de 15 zile de la inregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca competent.
- (3) Comisia paritara are urmatoarele atributii principale:
- a) interpretarea unitara a prevederilor contractului colectiv de munca;
 - b) analiza modului de aplicare, in cadrul unitatii, a prevederilor contractului colectiv de munca, precum si a sesizarilor privind incalcarea acestora;
 - c) aprecierea modului cum evolueaza relatiile dintre partile contractante;
 - d) sesizarea partilor contractante despre necesitatea unor eventuale modificari a clauzelor contractului colectiv de munca sau completarea prevederilor acestuia;
 - e) orice alte probleme care se ivesc in relatiile dintre parti.
- (4) Comisia se va intruni, la cererea scrisa a oricarui membru al sau, in termen de maximum 5 zile lucratoare de la comunicarea cererii.
- (5) Comisia isi desfasoara activitatea in prezenta unui numar de cel putin 2 membri de fiecare parte.
- (6) Comisia paritara va fi prezidata prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales la inceputul fiecarei sedinte.
- (7) Comisia ia hotarari prin consens, in prezenta a cel putin 2/3 din numarul total al membrilor sai.
- (8) In cadrul Comisiei, fiecare parte desemneaza un membru cu putere decizionala.
- (9) Partile, in functie de specificul problemelor aflate in divergenta pot apela la specialisti pentru consultare, acestia neavand drept de vot la adoptarea hotararilor.
- (10) Precizarile adoptate de comisie au forta obligatorie pentru partile contractante si se aplica de conducerea unitatii si de catre sindicat, indiferent de partea care le transmite spre executare.



(11) Reprezentanții partilor contractante pot verifica, împreună, la toate unitățile Angajatorului, ca umare a unei sesizări sau din oficiu, modul cum se respecta prevederile contractului colectiv de muncă.

(12) În cazul constatării unor eventuale încălcări ale contractului colectiv de muncă, va fi sesizată, în scris, conducerea unității, care are obligația de a dispune intrarea în legalitate și sancționarea celor vinovați.

(13) Secretariatul și lucrările de secretariat vor fi asigurate de către unitate.

PĂRȚILE SEMNATARE

Din partea conducerii

DGASPC Iași

Ion Florin

Director general

Koracsony Niculina

Director general adjunct

Ticu Ioan

Director general adjunct

Șerbescu Marian

Director executiv

Ghiga Gheorghe

Sef Serv. Resurse umane

Sindicatul Asistenței Sociale și Protecției Copilului Iași

Matei Marian - Președinte

Cozianu Iulian - Președinte Sindicatul Sanitas Iași



**Număr zile concediu de odihnă suplimentar
în funcție de condițiile de muncă, conform prevederilor art. 147 din
Codul Muncii
Serviciu social copii și aparat propriu**

Nr. crt	Denumirea structurii	Serviciile sociale incluse/tipul acestora	Condiții de muncă, conform BG 153/2018	Zile de concediu suplimentar
1	Centrul de Servicii Sociale „Bucium” Iasi	Centrul Rezidential Bucium	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
Case de tip familial Bucium				
Vila 1				
Vila 2				
Vila 3	Centrul de primire în regim de urgență “Vila Sonet” Bucium	Condiții deosebite de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. B	4 zile	
2.	Serviciul social “Veniamin Costache” Iasi	Serviciul social “Veniamin Costache” Iasi	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
Apartament 1 Decebal				
Apartament 2 Argeș				
Apartament 3 Columbeii				
Apartament 4 Simionescu 10				
Apartament 5 Vitejilor				
Apartament 6 Orientului				
Vila 1				
Vila 2				
3.	Centrul de Servicii Sociale Bogdana, Bogdănești	Case de tip familial Bogdănești	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile



		Centrul de zi Bogdănești	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
4.	Centrul Rezidențial Sf. Stelian Pașcani	Centrul Rezidențial Sf. Stelian Pașcani	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
5.	Centrul de Servicii Sociale „Mihail Sadoveanu” Pașcani	Centrul rezidențial „Mihail Sadoveanu”, Pașcani	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
6.	Centrul de Servicii Sociale „Sf.Andrei” Iasi	Centrul rezidențial „Sf.Andrei” Iasi	Condiții deosebite de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Apartamente „Sf.Andrei”		
		Centrul de zi de recuperare a copilului cu dizabilități și TSA		
		Centrul de zi Echilibru		
7.	Centrul de Servicii Sociale „Sf.Nicolae” Pașcani	Centrul rezidențial „Sf.Nicolae” Pașcani	Condiții deosebite de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Centrul de Zi de Recuperare „Sf.Nicolae” Pașcani		
		Casa de tip familial Verșeni,	Condiții deosebite (stres sau risc), conform art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
		Casa 1 Verșeni		
		Casa 2 Verșeni		
	Casa 3 Verșeni			
8.	Centrul de Servicii Sociale „Jon Holban” Iasi	Centrul rezidențial „Jon Holban” Iasi,	Condiții deosebite de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Centrul de zi de Recuperare „Jon Holban”		
9.	Centrul de Servicii Sociale „C.A.Rosetti” Iasi	Centrul rezidențial „C.A.Rosetti” Iasi	Condiții deosebite de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Centru de zi de recuperare „Mihail Sadoveanu” Pașcani		

	Centrul de Servicii Sociale Târgu Frumos	Centrul Rezidențial „O nouă șansă”	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
Case de Tip Familial Târgu –Frumos		Casa 1 Casa 2 Casa 3 Casa 4	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
11.	Centrul de Servicii Sociale in Regim de Urgență Iasi	Centrul de primire in regim de urgenta Iasi Centrul de zi Prietenia Centrul de zi Sf. Ana	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. B	4 zile
12.	Centrul de Servicii Sociale „Materous”	Centrul rezidențial Maternus	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
13.	Serviciu social de tip familial destinat copiilor din sistemul de protecție specială	Serviciu social de tip familial destinat copiilor din sistemul de protecție specială	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
14.	Personalul salarizat conform art. 11 din Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice	Angajați din aparatul propriu și servicii sociale pentru copii și adulți	Condiții de muncă periculoase sau vătămătoare conform art. 2 din HG nr. 569/2017	3 zile
15.	Nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerți în vârstă de până la 18 ani, salariații care urmează o procedură de fertilizare "in vitro"		Conform prevederilor art. 147 și 147 ¹ din Codul Muncii	+3 zile față de cele prevăzute mai sus



Serviciile sociale adulți

Nr. crt	Denumirea structurii	Serviciile sociale incluse/Tipul acestora, adresa și date contact	Condiții de muncă, conform HG 153/2018	Zile de concediu suplimentar
16.	Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Hârlău	Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Hârlău	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
17.	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități "Sf. Nectarie" Iași	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități "Sf. Nectarie"	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
18.	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Hârlău	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Hârlău	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
19.	Centrul de Servicii Sociale REVIS Hârlău	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități REVIS 1	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități REVIS 2		
20.	Centrul de Servicii Sociale Gulliver Iași	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Gulliver	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Locuințe Protejate pentru Persoane Adulte cu Dizabilități 1 Galata		
		Locuințe Protejate pentru Persoane Adulte cu Dizabilități 2 Galata		
		Locuințe Protejate pentru Persoane Adulte cu Dizabilități 3 Galata		
		Locuințe Protejate pentru Persoane Adulte cu Dizabilități 4 Galata		
		Centrul de Zi pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Galata Iași Centrul de Zi pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Sf. Maria Iași		
21.	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Galata	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Galata	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
22.	Centrul de Servicii Sociale Budăi	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Speranța Budăi	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
		Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Speranța Budăi		

23.	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Popricani	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Popricani	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
24.	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cozmești	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Cozmești	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
25.	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Mircetși	Centrul de Îngrijire și Asistență pentru Persoane Adulte cu Dizabilități Mircetși	Condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, lit. A	6 zile
26.	Centrul rezidențial multifuncțional pentru tineri în dificultate	Centrul rezidențial multifuncțional pentru tineri în dificultate	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile
27.	Centrul de Servicii Sociale pentru Persoane Adulte în Dificultate	Centrul de primire în regim de urgență pentru victimele violenței domestice Locuința protejată pentru victimele violenței Serviciul de consiliere vocațională pentru victimele violenței domestice Serviciul grup de suport pentru pentru victimele violenței domestice Centrul de asistență și protecție a victimelor traficului de persoane Serviciul pentru sprijinirea victimelor infracțiunilor	Condiții deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017	3 zile

PĂRȚILE SEMNATARE

Din partea conducerei
DGASP Iași
Ion Florea
Director general

Karacsony Niculina
Director general adjunct

Ticu Ioan
Director general adjunct

Șerbescu Marian
Director executiv

Ghiga Gheorghe
Șef Serv. Resurse umane

Sindicatul Asistenței Sociale și Protecția Copilului Iași
Matei Marian - Președinte

Cozianu Iulian - Președinte Sindicatul Sanitas Iași