ROMÂNIA
CONSILIUL JUDEȚEAN PRAHOVA
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
Ploiești, Șos. Vestului, nr.14-16
Telefon: 0244-586.100, 511.400, 586.095, fax: 0244–586.148
Web: www.dgaspcph.ro; e-mail: office@dgaspcph.ro
Numar notificare A.N.S.P.D.C.P. 12182

Nr. înreg. IA 22414 / 15 MAI 2025

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ PRAHOVA
Nr INREG. C.C.M 153 / DATA 27.06.2025

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul prevederilor art. 97 - 105 din Legea dialogului social nr. 367/2022, art. 229 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată și a Contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă – Asistență Socială înregistrat la M.M.S.S. – U.D.S.P.S sub nr. 2243/17.12.2024.

se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante :

1. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova** cu sediul în municipiul Ploiești, Șoseaua Vestului nr.14-16, reprezentată prin – ALBU Simona – director general și BERCEANU Adriana – director general adjunct, în calitate de angajator;

2. Personalul din cadrul aparatului propriu al D.G.A.S.P.C. Prahova, asistenții personali profesioniști, asistenții maternali, personalul contractual din cadrul unităților de asistență socială din structura Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova, numiți în continuare salariați contractuali, reprezentați de **sindicatul reprezentativ - Sindicatul Liber al D.G.A.S.P.C. Prahova,** prin OPREA Monica Iuliana - Președinte.

OBIECTUL CONTRACTULUI

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca obiect clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

DEFINIȚII

În Prezentul Contract următorii termeni vor fi interpretați astfel:

a) **contract** – act juridic care reprezintă acordul de voință al părților, încheiat între angajator și salariați;

b) **angajator** – Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova;

c) **salariați** – angajați ai Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova, personal contractual cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată sau nedeterminată; angajați, parte a unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru și sub autoritatea D.G.A.S.P.C. Prahova și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor colective de muncă aplicabile;

d) **parteneri sociali** - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

e) **contract colectiv de muncă** - convenția încheiată în formă scrisă între D.G.A.S.P.C. Prahova și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

f) **părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă** - angajatori sau organizații sindicale care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

g) **reprezentativitate** - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;

h) **organizație sindicală** - denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

i) **sindicat** - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. La angajarea și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop

sau ca efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă produc efecte asupra tuturor salariaților instituției, indiferent de data și durata angajării, vârstă, sex, convingeri politice și religioase sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

(2) La încheierea prezentului contract colectiv s-a avut în vedere legislația în vigoare și Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă – asistență socială înregistrat la MMSS sub nr. 2243/17.12.2024.

Art.2. (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe durata de 24 de luni. Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(2) Cu cel puţin 45 de zile anterior expirării Contractului colectiv de muncă, părţile vor conveni asupra negocierii, renegocierii sau prelungirii acestuia.

(3) În cazul în care D.G.A.S.P.C. Prahova nu iniţiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizaţiei sindicale reprezentative sau a reprezentanţilor angajaţilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(4) Durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor.

Art.3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare a Contractului colectiv vor fi depuse de către reprezentantul Sindicatului Liber al D.G.A.S.P.C. Prahova la sediul angajatorului, iar de către reprezentantul angajatorului, la Sindicatul Liber al D.G.A.S.P.C. Prahova.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor. Prevederile Contractului pot fi modificate pe parcursul executării lui, prin acordul părților și prin încheierea unui act adițional ale cărui prevederi devin obligatorii pentru părți din momentul semnării și înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

Art.4. Suspendarea şi încetarea Contractului colectiv se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 - Cap VI art. 115 - 119.

Art.5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective de muncă recunoscute anterior.

(2) În situaţia în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor completa de drept Contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL II
TIMPUL DE MUNCĂ

Art.6. (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 funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(3) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(4) Prin excepţie de la prevederile alin. (3) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislaţia aplicabilă şi/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână.

(5) Salariaţii care beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă se regăsesc în Anexa nr. 2.

(6) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

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

(8) Stabilirea programelor de lucru flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

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

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

(11) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (5) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(12) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, program fracționat; locurile de muncă la care se aplică aceste forme specifice de organizare, precum și modalitățile concrete de organizare și evidență a muncii prestate se stabilesc de către angajator împreună cu sindicatele prin Regulamentele interne ale unităților din subordinea D.G.A.S.P.C. Prahova.

Art.7. (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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

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

(4) În lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară personalul angajat nu are obligaţia prezentării la locul de muncă şi prestării activităţii. Munca prestată de salariat în aceste condiţii nu constituie muncă suplimentară şi nu există nici o obligaţie de plată de către angajator.

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

(6) Conform art. III alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024, prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2025, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție și 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 compensează numai cu timp liber corespunzător acestora în următoarele 90 de zile după prestarea muncii suplimentare.

Art.8. (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul Intern (RI).

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este necesar, angajatorii și sindicatul vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

Art.9. (1) Personalul contractual, la cerere, care au în îngrijire copii preșcolari sau școlari pot solicita un program flexibil, cu alte ore de începere și terminare a activității.

(2) De asemenea, decalarea programului de lucru se poate realiza și pentru alte motive, la cererea salariatului și cu aprobarea conducerii.

(3) 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.

(4) La nivelul unităților de asistență socială, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate.

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

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

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

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

MUNCA ÎN TIMPUL NOPȚII

Art. 10. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 – 06.00 și nu poate depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Salariatul care lucrează în ture primeşte un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.

(5) Salariatul de noapte primeşte un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, doar în situaţia în care nu îndeplineşte condiţiile pentru a primi sporul de tură prevăzut la alin. (4).

(6) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează, precum şi persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ŞI REPAUS

Art.11. (1) Se consideră sărbători legale şi sunt zile de repaus următoarele:
- Anul Nou (1-2 ianuarie);
- 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- Ziua Unirii Principatelor Române (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri, înaintea Paştelui;
- Prima şi a doua zi de Paşti;
- Ziua internaţională a muncii (1 mai);
- Ziua internaţională a copilului (1 iunie);
- Sărbătoarea Rusaliilor (prima şi a doua zi) ;
- Sărbătoarea Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat Ocrotitorul României (30 noiembrie);
- Ziua naţională a României (1 decembrie);
- Prima şi a doua zi de Crăciun (25,26 decembrie);
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

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

Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult

creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(2) Zile de repaus – Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă, sâmbătă și duminică. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, în funcție de graficul de lucru stabilit în cadrul unităților din subordinea D.G.A.S.P.C. Prahova.

(3) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență 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 programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariu de bază al funcției îndeplinite.

(4) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător, conform art. 2 alin. (1) – (2), Cap II, Anexa nr. II din Legea nr. 153/ 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art.12. În conformitate cu art. 38 alin. (1) din Legea nr. 367/ 2022, membrii aleşi în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajati, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, astfel, 5 zile pentru președinte și secretar și 3 zile pentru membrii biroului director al sindicatului.

Art.13. Într-un an calendaristic, salariații au dreptul, în condițiile legii, la concedii medicale plătite și alte concedii. Concediile fără plată se vor acorda conform legilor în vigoare.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ŞI ZILELE LIBERE PLĂTITE

Art.14. (1) Personalul contractual are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condiţiile legii.

(2) Salariații care au concediu de incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal sau copilul pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(3) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(4) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

(6) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat în funcţie de vechimea în muncă conform Anexei nr. 3.

a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(7) Concediile de odihnă de la alin. (6) pct. b), c), d), e) şi f) se suplimentează cu 3 zile la implinirea vechimii între 5-10 ani în aceeaşi unitate, respectiv cu 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituție.

(8) Concediul anual de odihnă se aprobă de către conducere, doar cu respectarea condiției de a nu afecta asigurarea continuității activității în serviciu/ centru.

(9) Concediul de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, angajatorul are obligaţia de a asigura o tranşă de minimum 10 zile lucrătoare.

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

Art. 15 (1) Concediul de odihnă, se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul pezile rsoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(3) În fiecare an calendaristic, salariaţii care lucrează în condiţii deosebit de periculoase, condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar potrivut Anexei 3. De acest drept, salariații beneficiază o singură dată într-un an calendaristic, indiferent de categoria/categoriile în care se încadrează.

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

a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(5) Tatăl are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare cu condiția ca acesta să fie asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultura,

durata concediului paternal, se majorează cu 5 zile lucrătoare, o singură dată. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului.

(6) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie atât din partea salariaţilor, cât şi din partea angajatorului.

(7) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(9) Concediul de odihnă poate fi întrerupt şi/sau reprogramat în condiţiile legii.

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

(11) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 de zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care aceşti tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

(12) În cazul în care ambii soţi lucrează în cadrul D.G.A.S.P.C. Prahova, aceştia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeaşi perioadă.

(13) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează :

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;

b) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;

c) 10 zile lucrătoare pentru naşterea / adopţia unui copil, plus 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) 1 zi pentru donatorii de sânge, conform legii;

e) 1 zi lucrătoare pentru controlul medical anual şi analize, cu un înscris cu care să facă dovada;

f) 1 zi liberă pentru îngrijirea sănătăţii copilului ce se va recupera, în condiţiile Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului.

g) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucratoare;

(14) În cazul de deces al soţului/soţiei, afini sau rude până la gradul II sau decesul soacrei/socrului, salariatul are dreptul la 3 zile lucrătoare plătite.

(15) Salariaţii aflaţi în situaţiile de mai sus, vor efectua zilele respective cumulat cu ocazia evenimentului, iar pentru plată vor prezenta acte justificative (certificat de căsătorie, deces, naştere).

(16) La solicitarea scrisă a salariatului, se acorda concediu de îngrijitor cu o durata de maxim 15 zile lucrătoare dintr-un an calendaristic în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi

gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave justificate în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 2172/3829/2022.

Art.16. Într-un an calendaristic, salariații au dreptul, în condiţiile legii, la concedii medicale şi la alte concedii.

Art. 17. (1) Salariații 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 instituții 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) Prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinatate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(3) Concediile fără plată pentru alte situaţii, se pot acorda la cerere, până la 1 an, cu acordul organizaţiei sindicale reprezentative din instituție, cu condiția să nu fi beneficiat în ultimii 5 ani.

(4) În toate cazurile menţionate la pct (3), solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face anterior, cu cel puțin 10 de zile lucrătoare.

(5) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

(6) Concediile fără plată acordate în condiţiile alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în munca.

Art.18. (1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

(4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

(5) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de

lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

Art.19. (1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situaţii :

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau la instanţele judecătoreşti;
- alte situaţii când salariatul solicită şi activitatea instituţiei permite.

În caz de nerecuperare, salariatul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

(2) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(3) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (2) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(4) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă.

Art.20. (1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, toţi salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Codul muncii.

(2) Pe durata reducerii şi/ sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

(3) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi urile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(4) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(5) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

CAPITOLUL III
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 21. (1) În scopul salarizării şi acordării drepturilor prevăzute de lege şi în prezentul Contract colectiv de muncă, părţile contractante vor purta negocieri pentru

stabilirea fondurilor aferente acoperirii acestora, înainte de adoptarea bugetului D.G.A.S.P.C. Prahova, în condițiile legii.

(2) 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 social, dizabilități, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

(4) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu în lei, corespunzător postului sau funcției pe care le ocupă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) La salariu se vor aplica toate indexările şi compensările stabilite de lege.

(6) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu la data de 6 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(7) Salariaţii vor beneficia de 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cf. Anexei 4.

(8) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc de către conducerea DGASPC PH, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau în lipsa acestuia cu consultarea sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă semnatară a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la Nivelul Sectorului de Negociere Colectivă – Asistență Socială pe anii 2024 – 2026, în limita prevederilor din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă prevăzut în Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Sănătate şi asistenţă socială" aprobat prin H.G. nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, precum și în limita prevederilor din Regulamentul 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, aprobat prin H.G. nr. 569/2017, cu modificările și completările ulterioare și având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(9) Pentru condiţii de muncă potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea DGASPC Prahova, de comun acord cu sindicatul reprezentativ sau în lipsa acestuia cu consultarea sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă semnatară a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la Nivelul Sectorului de Negociere Colectivă – Asistență Socială pe anii 2024 – 2026 şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli, în limitele prevăzute de lege.

(10) Pe lângă sporurile de bază, salariaţii vor beneficia şi de alte sporuri şi facilităţi după cum urmează:

a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea între orele 22,00 şi 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, solda de funcţie/salariul de funcţie, indemnizaţia de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Sporul de noapte nu se ia în calcul

la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor prevăzute la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

b) Personalul care lucrează în ture primeşte un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.

c) un spor pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau sărbători legale, acordat cu aprobarea directorului executiv al D.G.A.S.P.C. Prahova după cum urmează:

c^1) munca prestată de personalul din unităţile de asistenţă socială, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% din salariul de bază al funcţiei îndeplinite. Munca astfel prestată şi plătită nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.

d) sporuri pentru condiţii deosebit de periculoase, condiţii deosebite cum ar fi stres sau risc, condiţii periculoase sau vătămătoare, conform legii;

e) personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%;

f) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, potrivit prevederilor legale;

g) sporul de 15% din salariul de bază acordat persoanelor cu handicap, potrivit prevederilor legale. Cuantumul sporului acordat persoanelor cu handicap nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 alin. (1) şi (2) din Legea-cadru nr. 153/2017;

(11) Suma sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor, inclusiv cele pentru hrană şi vacanţă, acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcţie/salariilor de funcţie, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deţinut, gradaţiilor şi a soldelor de comandă/salariilor de comandă şi a indemnizaţiilor lunare, după caz.

(12) Sporuri specifice sistemului de asistenţă socială:

A. Pentru asistenţii maternali:

1. Spor condiţii deosebite de 10% din salariul de bază, acordat pentru activitatea care se desfăşoară în condiţii deosebite, cum ar fi stres sau risc, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare şi prevederile Hotărârii nr. 153/2018 anexa nr. 9, articol unic, V, lit. E;

2. Spor condiţii deosebite de 15% din salariul de bază acordat pentru al II-lea copil dat în plasament conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare şi prevederile Hotărârii nr. 153/2018 anexa nr. 9, articol unic, V, lit. E;

3. Spor condiţii deosebit de periculoase de 35% din salariul de bază asistentului maternal pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal, conform prevederilor Hotărârii nr. 153/2018, anexa nr. 9, articol unic, I, lit. B, pct. 2;

4. Spor condiții deosebit de periculoase de 25% din salariul de bază acordat pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament conform prevederilor Hotărârii nr. 153/2018, anexa nr. 9, articol unic, I, lit. D;

5. Spor de 5% din salariul de bază pentru asigurarea continuității în muncă acordat asistenților maternali conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare și prevederile Hotărârii nr. 153/2018 anexa nr. 9, articol unic, VI.

B. Pentru asistenții personali profesioniști:

1. Spor condiții deosebit de periculoase de 15% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr. 9, articol unic, I, lit. F;

2. Spor condiții deosebit de periculoase de 15% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire şi protecţie cel puţin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat, conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr. 9, articol unic, I, lit. G;

3. Spor condiții deosebit de periculoase de 25% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire şi protecţie o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr .9, articol unic, I, lit.E;

4. Spor condiții deosebit de periculoase de 35% din salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal, conform prevederilor Hotărârii nr.153/2018 Anexa nr.9, articol unic, I, lit. B, pct. 2.

5. Deplasarea în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport este supusă aprobării conducătorului unității, iar decontarea cheltuielilor de transport se realizează cu respectarea prevederilor legale în materie.

6. Asistenții maternali beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport şi cazare, în cazul în care deplasarea se face în interesul copilului aflat în plasament, în condiţiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar;

7. Asistenții maternali beneficiază de decontarea analizelor medicale necesare pentru copilul pe care îl are în plasament;

8. Asistenţilor maternali li se plătesc concediile de odihnă, fără diminuarea sporurilor cuvenite, în condiţiile în care în perioada efectuării concediului au în îngrijire copii asistaţi, conform art. 150 din Codul muncii;

9. Decontarea altor cheltuieli se va realiza conform legislației în vigoare.

10. Salariații primesc indemnizație de hrană și vouchere de vacanță în format electronic în condițiile legii, în limitele prevederilor bugetare alocate cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli. Unitatea emitentă a voucherelor de vacanță în format electronic se stabilește de comun acord cu sindicatul. Modul de acordare a voucherelor de vacanta va fi stabilit printr-un regulament de acordarea a voucherelor de vacanta.

11. Personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie pentru titlul ştiinţific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim

brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017. În situația cumulului de funcții, indemnizația menționată se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată.

12. Personalul din cadrul D.G.A.S.P.C. Prahova, personalul contractual din cadrul unităților de asistență socială din structura Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Aceasta majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv lucrat alocat activităților pentru fiecare proiect.

DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

Art.22. (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) Instituția va asigura participarea angajaților la cursuri de perfecționare a pregătirii profesionale, conform legii.

(3) 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. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ.

(4) Angajatorul va asigura consultanță juridică pentru personalul din asistență socială atunci când împotriva acestuia se formulează plângeri sau acțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;

(5) Personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în centrele publice din mediul rural, de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu, în condițiile legii.;

(6) Decontarea altor cheltuieli se realizează conform legislației în vigoare.

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

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.23. (1) Părțile înțeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare în specialitatea funcției, atestată printr-un certificat sau o diploma, eliberate în condițiile prevăzute de lege;

b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităților lor.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, cel puțin o dată la 2 ani, în limita bugetului aprobat.

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

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

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

(7) Planul anual de formare profesională, elaborat cu consultarea sindicatului reprezentativ, constituie anexa la prezentul contract colectiv de muncă.

(8) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate cu condiția de a face dovada participării (certificat de formare/ adeverință) ; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/ an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV
OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I. Obligațiile salariaților contractuali

Art. 24 (1) Salariatului contractual îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului ;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

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

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

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

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile;

h) obligația de a nu consuma băuturi alcoolice în incinta unității și să nu se prezinte la programul de lucru sub influența băuturilor alcoolice;

(2) Salariaţii contractuali sunt obligaţi să respecte şi prevederile art. 558 din O.U.G. nr. 57/2019 - Codul administrativ privind normele de conduită aplicabile personalului contractual.

Secţiunea a II-a. Obligaţiile angajatorului

Art.25. Angajatorul are, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a instituţiei, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției.

e) să se consulte cu reprezentanţii sindicatelor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului;

k) să asigure realizarea evidenţei nominale a salariaţilor şi să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-şi putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta ;

l) să prevadă, în bugetul propriu, sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecţionare a salariaţilor, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea şi formarea profesională;

m) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariaţi care s-au îmbolnăvit şi nu-şi pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii), dacă este posibil ;

n) să asigure condiţii de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide şi pentru femeile care alăptează;

o) să iniţieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu reprezentanţii sindicatelor referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a reducerii numărului de salariaţi.

CAPITOLUL V

Secţiunea I. Drepturile salariaţilor contractuali

Art.26. Salariatul contractual are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
l) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat ;
m^1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;
n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Secţiunea a-II-a. Drepturile angajatorului

Art.27. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea instituţiei;
b) să stabilească atribuţiile corespunzatoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi Regulamentului Intern;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) La nivel de unitate normativul de personal prevăzut în legislaţie se stabileşte de comun acord între angajator şi sindicatul reprezentativ, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi.

(3) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(4) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

(5) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize de către autoritatea publică competentă. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

CAPITOLUL VI
ASIGURAREA SECURITĂŢII ŞI SĂNĂTĂŢII MUNCII ŞI MĂSURI DE PROTECŢIE SOCIALĂ

Art.28. Părţile se obligă să depună orice efort necesar pentru instituţionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condiţiilor de muncă.

Art.29. (1) Angajatorul are obligaţia, prin directorii executivi şi personalul de conducere, să asigure o organizare raţională a muncii în funcţie de profilul activităţii. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte şi specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) În funcţie de numărul de personal stabilit şi de structura acestuia, angajatorul are obligaţia să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) şi condiţiile necesare pentru buna desfăşurare a activităţii, în limita fondurilor alocate.

(3) Angajatorul va asigura întreţinerea corespunzătoare a instalaţiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiţionat etc.

Art. 30. (1) Angajatorul are obligaţia, conform normelor de protecţie a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru condiţiile optime de muncă, dotări şi echipamente de protecţia muncii.

În vederea îmbunătăţirii condiţiilor de muncă în fiecare unitate cu cel puţin 50 de salariaţi se va constitui un comitet de securitate şi sănătate în muncă, având atribuţiile stabilite prin regulamentul său de funcţionare întocmit în baza Regulamentului - Cadru aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse. Organizarea activităţii prin stabilirea unei structuri organizatorice raţionale, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi sunt de competenţa exclusivă a celor care angajează. În toate situaţiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de angajator cât şi de sindicate. În caz de divergenţă în ceea ce priveşte calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiza tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obigatorii pentru ambele părţi.

Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Pentru protecţia şi securitatea salariaţilor în procesul muncii, angajatorul are obligaţia de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecţie şi securitate a muncii atât la angajare cât şi la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalaţiilor electrice, de încălzire şi a aparatelor din birouri;

c) verificarea periodică a instalațiilor de gaze natural și a sobelor precum și curățarea acestora în scopul evitării accidentelor;

d) echipamentul de protecţia muncii este necesar, atât pentru sezonul rece cât şi pentru perioada de vară, pentru electricieni, şoferi, instalatori, femei de serviciu şi alt personal de deservire;

e) anual vaccinarea salariaţilor împotriva epidemiilor şi a epizotiilor, în cazul în care sunt declarate oficial;

f) salariații beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii.

(3) Salariații au următoarele obligaţii:

a) să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de sănătate a muncii specifice activităţii prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloace de protecţia muncii individuale din dotare, corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate şi să le întreţină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunţe în cel mai scurt timp şeful direct, serviciul de pompieri când observă o defecţiune la instalaţia electrică, gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta instituţiei/unităţii.

MĂSURI DE PROTECŢIE SOCIALĂ

Art.31. Salariatul care a fost pensionat pentru incapacitate temporară de muncă, după perioada de recuperare, va fi reintegrat, dacă este posibil, în funcţia avută la data pierderii capacităţii de muncă sau în una echivalentă.

Art.32. (1) Angajatorul are obligaţia să asigure protecţia salariaţilor împotriva ameninţărilor, calomniilor şi violenţelor, cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu aceasta, prin organele de pază şi ordine publică, precum şi prin asistenţa juridică asigurată de către consilierii juridici ai instituţiei, gratuit. De asemenea, va asigura prezenţa unui lucrător de pază şi ordine, în timpul orelor de lucru, la sediul instituţiei.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară, nu pot fi trimişi în alte localităţi, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

(3) În anumite situaţii, prevăzute de legislaţia în vigoare, salariații au dreptul la prestarea muncii cu fracţiune de normă de 6 ore pe zi care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

(4) Salariaţii au dreptul la concediu prenatal şi postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creşterea copiilor, în condiţiile legii.

(5) Încadrarea salariatilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.

(6) Este interzisă desfacerea contractului individual de muncă salariaţilor în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(7) Pe perioada în care se afla în concediul pentru creştere şi îngrijire copil, salariatului nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor fi angajate alte persoane decât pe perioada determinată, pâna la revenirea pe post a titularului.

Art. 33. Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 34. Prin concedieri ca urmare a reorganizărilor instituţiilor se înţelege disponibilizarea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a cel puţin 30 de salariaţi, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 35. (1) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(2) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului nu poate fi făcută din iniţiativa angajatorului fără acordul scris motivat al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative din instituţie, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

(3) În cazul absenţei acordului scris motivat al părţii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

Art. 36. (1) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.

(2) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.

Art. 37. În cazul în care, adoptarea unor acte normative sau administrative determină disponibilizări în cazul reorganizării unităţilor de asistenţă socială, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti, în condiţiile legii, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale şi cu consultarea federaţiilor semnatare ale prezentului contract. Consultarea va avea loc anterior emiterii avizului de către Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, cu respectarea prevederilor

Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 38. (1) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.

(2) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

(3) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii, angajatorul fiind obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat sa reangajeze salariaţii concediaţi pe acelaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. anterior nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării, transferului, potrivit legii, pentru unităţi sau servicii sociale, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

(6) În situaţia prevăzută mai sus, ordonatorul principal de credite, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar în lipsa acestora, a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(7) În cazul externalizării serviciilor sociale este necesar avizul favorabil al sindicatului/ sindicatelor reprezentative la nivel de unitate sau, în lipsa acestora, a sindicatului afiliat la o federaţie reprezentativă semnatară a Contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă – asistenţă socială înregistrat la MMSS sub nr. 2243/17.12.2024.

(8) Drepturile salariale ale personalului preluat şi celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului individual de muncă şi se acordă cel puţin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unităţile publice.

(9) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul şi organizaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, vor stabili, de comun acord prin

consultare, posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi, precum şi criteriile de disponibilizare.

(10) Părţile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor ce nu ţin de persoana salariatului, este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.

(11) În concordanţă cu prevederile alin. (5) unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără avizul scris al reprezentanţilor sindicatelor reprezentative din unitate sau după caz nereprezentative şi afiliate organizaţiilor semnatare ale CCM sector negociere colectivă Asistență Socială 2024-2026 nr. 2243/17.12.2024.

(12) În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli unităţile pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul reprezentanţilor sindicatelor reprezentative din unitate sau după caz nereprezentative şi afiliate organizaţiilor semnatare ale CCM sector negociere colectivă Asistență Socială 2024-2026 nr. 2243/17.12.2024.

Art.39. În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate sau după caz nereprezentative şi afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

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

c) adresa înaintată la Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Art.40 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

a) persoanele care cumulează pensia cu salariul;

b) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte individuale de muncă la acelaşi angajator, în sensul optării pentru unul dintre contracte;

c) salariaţii care împlinesc condiţiile de pensionare şi pentru care este nevoie inclusiv de acordul angajatorului pentru continuarea activităţii;

d) salariaţii care au avut abateri disciplinare neradiate;

e) evaluarea profesională a salariaţilor din ultimii doi ani.

(2) După epuizarea acestor criterii, la nivel de unitate, se pot stabili şi alte criterii / modalităţi de departajare cu privire la reducerea de personal, de comun acord cu reprezentanţii sindicatelor reprezentative sau după caz sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv.

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

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând salariatii care au calitatea de unic intretinator de familie, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Art.41 (1) În cazul in care angajatorul îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 35 din prezentul contract colectiv are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Art.42 (1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

Art.43 (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaţii membri de sindicat pot beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariaţii vor fi încadraţi pe postul avut iniţial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

Art.44. Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă.

Art.45. (1) Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a muncii în ture- la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(2) Angajatorul are obligatia de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultaţii prenatale de 16 ore /lună.

Art.46. Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 6.

OCROTIREA SĂNĂTĂŢII ANGAJATULUI

Art. 47 (1) În vederea unei ocrotiri eficiente a sănătăţii angajaţilor, conducerea instituţiei va respecta urmatoarele obligaţii:

- angajările se vor face numai după efectuarea examenelor medicale, din care să rezulte că sunt apți pentru meseria respectivă;
- efectuarea o dată pe an a controalelor medicale pentru salariați, conform normelor sanitare și condițiilor concrete de muncă;
- schimbarea locului de muncă în situația în care starea de sănătate a angajatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate în funcție de posibilitătile instituției și calificarea salariatului.

Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate de instituție.

Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară și se sancționează conform RI.

(2) Angajatorul, în baza unui referat întocmit de către șeful nemijlocit al unui salariat angajat în baza unui contract individual de muncă, prin care i se aduce la cunostință o eventuală deteriorare a stării de sănătate a subalternului, această deteriorare afectând randamentul muncii celui în cauză, precum și siguranța sau/și securitatea colegilor, poate solicita efectuarea unor investigații medicale pentru salariat prin care să se certifice sau nu cele semnalate.

(3) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2.

(4) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei activităţi corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 5.

(5) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.

(6) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

(7) În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(8) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(9) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(10) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea beneficiarilor.

(11) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece.

(12) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentaţie specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

(13) În cazul salariaţilor care sunt obligaţi să poarte echipament de protecţie, acesta le este asigurat de către unitatea de asistenţă socială angajatoare din cadrul D.G.A.S.P.C. Prahova. Asigurarea echipamentului va fi dusă la îndeplinire de către unitatea de asistenţă socială prin alocarea în BVC a sumelor necesare achiziţionării acestor echipamente aşa cum prevăd normele de protecţie şi securitate în muncă.

(14) Materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu pentru salariaţi de către angajator conform Anexei nr. 5

(15) Angajaţii care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), conform dispoziţiilor Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, beneficiază de dispozitive de corecţie speciale (ochelari, lentile de contact), în limita a 500 lei/persoană, conform normelor legale în vigoare.

CAPITOLUL VII
MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art.48. Femeile au dreptul, conform legislaţiei interne şi convenţiilor internaţionale, la tratament egal cu bărbaţii, în situaţii egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 49. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post şi salariul se vor stabili în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art. 50. (1) Femeile gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare şi nu vor putea fi detaşate decât cu acordul lor.

(2) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară, nu pot fi trimise în alte localităţi, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

Art. 51. În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementarilor legale.

Art. 52. Femeile au dreptul la concediu prenatal şi postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creşterea copiilor precum în condiţiile legii.

Art. 53. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.

Art. 54. (1) Este interzisă destituirea din funcţia publică a salariaţilor în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile care au copii în întreţinere, precum şi cele cu probleme sociale deosebite vor fi protejati în cazul în care se propune reducere de personal.

(3) Femeile salariate, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

CAPITOLUL VIII
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 55. (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor şi obligaţiilor salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în condiţiile legii, cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(3) Nu vor fi incluse în contractele individuale de muncă prevederi mai puţin avantajoase pentru salariaţi decât cele cuprinse în prezentul Contract colectiv de muncă.

În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu studiile efectuate, cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii privind ocuparea posturilor vacante prin concurs.

(4) Persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la cel puţin următoarele elemente:

- obligaţiile părţilor, drepturile lor, felul muncii şi atribuţiile postului;
- datele de identificare ale părţilor;
- durata contractului individual;
- data de la care îşi produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părţi;
- locul de muncă;
- funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România;
- fişa postului cu specificarea atribuţiilor postului;
- criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condiţiile de acordare a preavizului şi durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente consitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului.

(5) Contractul individual de muncă va cuprinde în mod obligatoriu următoarele:

- obligaţiile părţilor, drepturile lor, felul muncii şi atribuţiile postului;
- datele de identificare ale părţilor;
- durata contractului individual;
- data de la care îşi produce efectul;
- semnăturile de acceptare a celor două părţi;
- locul de munca;
- funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România;
- fişa postului cu specificarea atribuţiilor postului;
- criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

- condiţiile de acordare a preavizului şi durata acestuia;

- salariul de bază, alte elemente consitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului.

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

(7) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează, pe o durată nedeterminată. Poate fi încheiat şi pe o durată determinată în cazurile şi modalităţile prevăzute de lege.

(8) Modificarea şi încetarea contractului individual de muncă se face în conformitate cu prevederile legale.

(9) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia unui număr de 3 zile de absenţe nemotivate ale salariatului.

(10) Nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului de muncă:

- activitatea sindicală;

- apartenenţa la sindicat sau la un anumit sindicat.

ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 56. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii, denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. La negocierea, încheierea şi modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat, la cerera acestuia, de un reprezentant al sindicatului reprezentantiv din instituţie.

(4) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(5) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

(6) Posturile vacante şi temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază.

În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

(7) Pentru personalul de specialitate care a promovat examenul de grad profesional organizat de organizaţia profesională din care face parte, promovarea persoanelor incadrate cu contract individual de munca in grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de functii fără susţinerea unui examen suplimentar.

(8) Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă.

(9) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă, astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiei sindicale reprezentative în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;

d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;

e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(10) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea Legii nr. 7/2023 privind unele măsuri de dezinstituţionalizare a beneficiarilor din unităţile de asistenţă socială, la nivelul unităţilor, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale reprezentative.

(11) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului şi în altă localitate decât sediul angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

(12) în cazul reorganizării sau desfiinţării unor unităţi sau servicii sociale cu sau fără personalitate juridică sau a altor unităţi în care se desfăşoară activitate de profil, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi similare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

(13) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizaţie de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

(14) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului.

(15) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul de a continua activitatea până la vârsta de 65 de ani, salariatului care optează pentru aceasta, cu respectarea prevederilor legale.

(16) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie în condiţiile legii.

CAPITOLUL IX
PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 57. (1) Părţile înţeleg:

a) prin termenul de formare profesională - orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare în specialitatea funcţiei, atestată printr-un certificat sau o diploma, eliberate în condiţiile prevăzute de lege;

b) prin termenul de formare profesională continuă - procedura prin care salariatul, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale, fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază, fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialităţilor lor.

(2) Formarea profesională şi formarea profesională continuă cuprind şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, convenite între sindicate şi angajator.

(3) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

(4) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

(5) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

Art. 58. Angajatii care urmeaza forme de perfectionare profesionala, a caror durata este mai mare de 90 de zile intr-un an calendaristic, organizate in tara sau in strainatate, finantate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligati sa se angajeze in scris ca vor lucra in unitate intre 3 si 5 ani de la terminarea programelor, proportional cu numarul zilelor de perfectionare profesionala, daca pentru programul respectiv nu este prevazuta o alta perioada.

Art. 59. În cazul in care persoanele care au urmat o formă de perfectionare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie institutiei contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, precum si drepturile salariale primite in perioada

perfectionarii, calculate in conditiile legii, daca acestea au fost suportate de autoritatea sau institutia publica.

Art. 60. Nu constituie forme de perfectionare profesionala si nu pot fi finantate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

Art. 61. Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

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

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi străinătate;

d) formare individualizată;

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

f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi al dialogului social.

CAPITOLUL X
EVALUAREA PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 62. Evaluarea performanţelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale în baza atribuţiilor stabilite în fişa postului, conform legilor in vigoare.

CAPITOLUL XI
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 63. Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conţinutul Contractului colectiv de muncă, prin afişare atat la sediul instituţiei, cât şi la sediile unităţilor subordonate.

Art. 64. Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare ori de câte ori constată că salariaţii au săvârşit abateri disciplinare.

Art. 65. Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege, cu respectarea procedurilor legale.

Art. 66. (1) Părţile contractante răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul şi termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina părţilor (contractante) sunt cele prevăzute de lege.

Art. 67. (1) Pentru faptele care constituie contravenţie, conform legii, atât angajatorul, cât şi angajatul suportă sancţiunile prevăzute de lege.

(2) În situaţia în care atât angajatorul, cât şi angajatul comit fapte care, potrivit legii, constituie infracţiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

Art. 68. Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă sau Contractului colectiv de muncă vor fi soluţionate de instanţele competente.

Art. 69. Încălcarea de către salariaţi, cu vinovăţie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravenţională, civilă sau penală, după caz.

Art. 70. (1) Încălcarea cu vinovăţie de către salariaţii contractuali a îndatoririlor corespunzătoare postului pe care îl deţin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară şi atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariatul contractual, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau prezentul Contractului colectiv de muncă, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul contractual săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

(5) Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(6) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o dispoziție emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterilor.

(7) Sancțiunea disciplinară se radiaza de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o noua sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin dispoziție a angajatorului emisă în formă scrisă.

CAPITOLUL XII
DREPTURI ȘI IMUNITĂȚI SINDICALE

Art. 71. Conducerea instituției recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

Conducerea instituției se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

(1) În conformitate cu prevederile art. 38 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, astfel, 5 zile pentru președinte și secretar și 3 zile pentru ceilalți membrii ai conducerii executive a sindicatului.

(2) Zilele negociate potrivit alin. (1), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

(3) Adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unității/ instituției, se pot organiza doar cu acordul conducerii unității/ instituției și nu se pot organiza dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru.

Art. 72. Sindicatele au ca principal obiectiv, urmărirea aplicării legislației muncii și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, precum și respectarea drepturilor salariaților.

Art. 73. Revendicările organizației sindicale vor fi prezentate în scris conducerii, prin registratura acesteia.

Art. 74. Conducerea instituției va colabora cu Biroul Director al sindicatului.

Art. 75. La ședințele în care se discută problemele salariaților instituției cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, condiții de muncă, angajare și regulamentul intern, reprezentanții sindicatelor vor participa în mod obligatoriu.

Art. 76. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova va reține și va vira în contulul sindicatelor la solicitarea acestora, cotizația membrilor săi pe statele de plată, în cuantumul comunicat de conducerea acestuia. Orice modificare referitoare la numărul membrilor sau cu privire la cuantumul cotizației va fi adusă la cunostința angajatorului în timp util.

CAPITOLUL XIII
DISPOZIȚII FINALE

Art. 77. Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri si cheltuieli al Consiliului Județean Prahova și al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Prahova.

Art. 78. Reprezentanții sindicatelor nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

Art. 79. În cazul unei evoluții negative a veniturilor instituției și a insuficienței fondurilor bugetare, părțile vor renegocia drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv, în vederea încadrării în bugetul existent.

Art. 80. Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova și produce efecte de la această dată pentru toți salariații instituției (personal contractual), indiferent de data angajării sau de natura raporturilor juridice dintre angajator și salariați.

Art. 81. Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi _____ , în 3 exemplare, din care unul pentru Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova.

Art. 82. Anexele 1 - 9 fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă.

Direcţia Generală de Asistenţă Socială
şi Protecţia Copilului Prahova,
Director General,
ALBU Simona

ROMANIA DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI JUDETUL PRAHOVA

Sindicatul Liber
al D.G.A.S.P.C. Prahova,
Preşedinte,
OPREA Monica

SINDICATUL LIBER D.G.A.S.P.C. PRAHOVA

Director General Adjunct,
BERCEANU Adriana

Director General Adjunct,
ŞINDILĂ Mihaela

Director Adjunct,
ARDELEANU Georgiana

Serviciul Juridic Contencios şi Adopţii
Şef serviciu
STANCIU Andreea

Serviciul Resurse Umane,
Consilier,
IONIŢĂ Costin

Anexa nr. 1

Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1
Contractele individuale de muncă încheiate între angajator şi salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Articolul 2
Prin negociere între părţi, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3
Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. ..... din data de .....

A.Părţile contractului

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

şi

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., sectorul/judeţul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,

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

B.Obiectul contractului: .....

C.Durata contractului:

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

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

D.Perioada de probă:

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

b)condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .

E.Locul de muncă

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

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

a)prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);

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

F.Felul muncii

Funcţia/Ocupaţia ....., conform Clasificării ocupaţiilor din România.

G.Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

H.Concediul

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

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

I.Salariul

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

2. Alte elemente constitutive:

a)sporuri .....;

b)indemnizaţii .....;

c)prestaţii suplimentare în bani .....;

d)modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

e)alte adaosuri ..... .

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile

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

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

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

6. Metoda de plată ..... .

J.Alte clauze:

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

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

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

d) salariatul este de acord cu reţinerea cotizaţiei din venitul brut lunar şi virarea acesteia în contul sindicatului al cărui membru este;

e) alte clauze.

K.Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L.Riscurile specifice postului

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

M.Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: ..... .

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

O.Formarea profesională

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

P.Condiţiile de muncă

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

Q.Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a)echipament individual de protecţie .....;
b)echipament individual de lucru .....;
c)materiale igienico-sanitare .....;
d)alimentaţie de protecţie .....;
e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .
R.Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c)dreptul la concediu de odihnă anual;
d)dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e)dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f)dreptul la formare profesională;
g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e)obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;
f)obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a)să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;
b)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
c)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
d)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
e)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;
f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;
g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
b)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
c)să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

d)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
e)să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
f)să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;
g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;
h)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
S.Dispoziţii finale
1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat la nivel de sector de negociere colectivă – asistenţă socială înregistrat la MMSS sub nr. 2243/17.12.2024.
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.
Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
T.Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....
Salariat,

Semnătura .....
Am primit un exemplar.
Semnătura .....
Data .....

Anexa nr. 2

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru (de la 8 la 7 ore)
1. Medicii din unităţile de asistentă socială;
2. Fizioterapeut în sensul Legii 229/2016;
3. Profesor CFM (cultură fizică medicală)

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006 personalului din:
1. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie şi alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
2. Întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
3. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/ zi/persoană.
4 . Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/ persoană.
5 . Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.
6. Bucătărie: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

Anexa nr. 3

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

PREAMBUL PRIVIND STABILIREA ZILELOR SUPLIMENTARE DE CONCEDIU DE ODIHNA.

Personalul care prestează munci grele, periculoase, deosebit de periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu dizabilităţi şi tinerii în vârstă de până la 18 ani care lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiţii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 4-10 zile lucrătoare.

Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 4 zile lucrătoare.

Acordarea zilelor suplimentare la concediul de odihnă se face în funcţie de condiţiile de muncă determinate (grele, periculoase, deosebit de periculoase, vătămătoare etc) evidenţiate în Anexa 9 din HG nr. 153/2018, actualizată.

Capitolul 1
Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. asistentul personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat;

2. angajati din căminele pentru persoane vârstnice

3. personalul care îşi desfăşoară activitatea în servicii de intervenţie în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicţii, victime ale violenţei în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.;

4. personalul care îşi desfăşoară activitatea în centrele de primire şi cazare pentru solicitanţii de azil şi persoane care au primit o formă de protecţie în România prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale, aprobat potrivit legii.

5. personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/ centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative;

6. personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/ centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu cazare/ fără cazare, care acordă servicii pentru persoanele vârstnice dependente conform grilei naţionale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2000;

7. personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu sau fără cazare, care lucrează cu persoanele fără adăpost şi copiii străzii;

8. personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adulţi şi copii), altele decât cele menţionate la capitolele 2-4;

9. asistentului maternal pe perioada în care are în îngrijire 1 copil;

10. personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu cazare sau fără cazare, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat potrivit legii, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-3.

Capitolul 2
Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. personalului din unităţile de asistenţă socială/ centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu cazare/ fără cazare, pentru copiii care săvârşesc fapte penale şi nu răspund penal, precum şi din serviciile de intervenţie în regim de urgenţă/ centrele de primire în regim de urgenţă;
2. asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire şi protecţie cel puţin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat;
3. asistentului maternal pe perioada în care are în îngrijire cel puțin 2 copii.

Capitolul 3
Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. personalul din unităţile de asistenţă socială/ centre cu sau fără personalitate juridică/ servicii sociale, cu cazare/ fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adulţi şi copii) cu handicap psihic sau mintal;
2. personalul din modulele de reabilitare comportamentală şi unităţile de asistenţă socială/ centre cu sau fără personalitate juridică/ serviciile sociale, cu cazare/ fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică.
4. asistentului personal profesionist/ asistentului maternal pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal.

NOTĂ:
Salariaţii care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă şi care dă dreptul la mai multe zile de concediu de odihnă suplimentar vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, şi anume pe cel mai mare.

Anexa nr. 4

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate Sănătate și Asistență Socială sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

2. Coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), sunt următoarele:

– gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.

5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

Anexa nr. 5

1. Echipament de protecţie şi echipament de lucru:

FUNCŢIA/POSTUL	ECHIPAMENT ŞI MATERIALE DE PROTECŢIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
Medic Asistent medical/ soră medicală Asistent BFT Asistent medical farmacie, asistent medical de igienă, asistent medical dietetică	❑ halat sau bluză şi pantalon,alb sau de culoare deschisă (fustă) (2 buc. /an/pers.) ❑ mănuşi de unică folosinţă chirurgicale ❑ mască de protecţie	❑ compleu (bluza si pantalon) (1 buc./ an/ persoană)
Educator, asistent social, psiholog, logoped, psihopedagog, pedagog de recuperare, kinetoterapeut, ergoterapeut, profesor CFM, masor, art terapeut, terapeut ocupaţional, animator socio-educativ, instructor de educaţie, instructor ergoterapie, instructor CFM, lucrător social, infirmieră, părinte social, îngrijitoare, supraveghetor de noapte, îngrijitor şi alt personal de specialitate	❑ mănuşi de unică folosinţă chirurgicale ❑ mască de protecţie ❑ mănuşi menaj protecţie	❑ compleu (bluza si pantalon/ bluză şi fustă) (2 buc. / an/ persoană)
Muncitor calificat/ necalificat la spălătorie	❑ halat sau salopetă (2 buc./ an/ persoană) ❑ cizme cauciucate (1 buc./	❑ basmale/bonete (2 buc. /an/persoană)

FUNCŢIA/POSTUL	ECHIPAMENT ŞI MATERIALE DE PROTECŢIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
	an/ persoană) ❑ şorţuri impermeabile (2 buc./ an/ persoană) ❑ mănuşi protecţie	
Muncitor lenjerie	❑ halat sau bluză şi pantalon (fustă) (2 buc. /an/pers.)	-
Muncitor calificat/ necalificat la bucătărie	❑ halat sau compleu (bluza cu pantalon/fusta)/salopeta (3 buc. /an/persoană) ❑ încălţăminte protecţie (1 buc. /an/persoană) ❑ şorţuri protecţie (2buc. /an/persoană) ❑ mănuşi protecţie menaj ❑ mănuşi protecţie termică	❑ basmale/bonete (3 buc. /an/persoană)
Inspector (gestionar)	❑ halat sau compleu (bluza cu pantalon/fusta) (2 buc. /an/persoană) ❑ mănuşi protecţie	-
Muncitor întreţinere	❑ şubă (1 buc. /2 ani/persoană) ❑ impermeabil (haina ploaie) (1 buc. /an/persoană) ❑ cizme din pâslă (1 buc. /an/persoană) ❑ cizme cauciucate (1 buc. /an/persoană)	❑ costum specific (1 buc. /an/persoană) ❑ salopetă - pt. muncitor calificat (2 buc. /an/persoană)
Muncitor calificat (fochist)	❑ mănuşi protecţie ❑ cizme cauciucate sau incaltaminte termoizolanta (1 buc. /an/persoană)	❑ halat (2 buc. /an/persoană) ❑ salopetă (2 buc. /an/persoană)

FUNCŢIA/POSTUL	ECHIPAMENT ŞI MATERIALE DE PROTECŢIE	ECHIPAMENT DE LUCRU
Muncitor calificat (zidar, electrician, tâmplar)	❑ mănuşi protecţie ❑ cască protecţie (1 buc. /an/persoană) ❑ încălţăminte electroizolantă – pentru electrician (1 buc. /an/persoană)	❑ halat (2 buc. /an/persoană) ❑ salopetă (2 buc. /an/persoană)
Şoferi	❑ veste reflectorizante	-
Alte funcţii	conform normelor de protecţie a muncii specifice activităţii desfăşurate	-

La nivelul fiecărui compartiment se va asigura o trusă care va conţine materialele de protecţie prevăzute în prezenţa anexă.

Echipamentul de protecţie va fi acordat şi utilizat conform normelor de protecţia muncii.

Echipamentul de lucru se acordă la cererea salariatului, până la limita prevăzută în prezenţa anexă, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice. Salariatul este obligat să folosească echipamentul de lucru solicitat şi acordat în timpul desfăşurării programului normal de lucru.

2. Materiale igienico-sanitare:

- alcool sanitar pentru uzanţă proprie 250 ml./ lună/ persoană (pentru personalul de educaţie şi/ sau îngrijire a copilului sau a adultului, precum şi pentru personalul de specialitate din cadrul instituţiei care, prin natura sarcinilor de serviciu, intră în contact direct cu persoane aflate în situaţie de risc);
- săpun 75 g/lună/persoană
- hârtie igienică 2 buc. /lună/persoană

Conducerea instituţiei va realiza demersurile necesare, la ordonatorul principal de credite, în vederea cuprinderii în bugetul de venituri şi cheltuieli a sumelor necesare acordării echipamentului de protecţie şi echipamentului de lucru, precum şi a materialelor igienico - sanitare prevăzute în această anexă.

Drepturile stabilite în prezenta anexă vor fi acordate în limita bugetului de cheltuieli aprobat cu această destinaţie.

Anexa nr. 6

Procedura privind asigurarea egalităţii de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării şi a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.

(5) Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator .

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.
(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.
(11) În cazul în care salariaţii, reprezentanţii sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.
(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală

Articolul 2
Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă în conformitate cu cu prevederile Convenţiei OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.
Articolul 3
a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
c)Angajatorul va include hărţuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
Articolul 4
Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.
Articolul 5
Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Articolul 6
Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.
Articolul 7
Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.
Articolul 8
Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.
Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului, şi reclamatului.
Articolul 9
Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.
Articolul 10
Dacă actul de hărţuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa şefului ierarhic.
Articolul 11
Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.
Articolul 12
Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.
Articolul 13
În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.
Articolul 14
Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

Secţiunea II
Hărţuirea morală

Articolul 15
(1) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
a) conduită ostilă sau nedorită;
b) comentarii verbale;

c) acţiuni sau gesturi.
(2) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.
(2) Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 17

(1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.
(2) Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
(2) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărţuirii morale determinată de stres şi epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.
(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel naţional sau prin alte soluţii de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel naţional şi accesibile într-un sistem centralizat.
(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate şi Securitatea în Muncă de la nivelul unităţilor, care au obligaţia de stabilire a măsurilor de corecţie ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III
Prevenirea discriminării

Articolul 20

Sindicatul reprezentativ/ sindicatele reprezentative din cadrul DGASPC PH desemnează, din cadrul unităţilor de asistenţă socială sau serviciilor, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Articolul 21
Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/ reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.
Articolul 22
Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.
Articolul 23
Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.
Articolul 24
Organizaţiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Anexa nr. 7

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conţine obiectul cercetării, data, ora şi locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării , aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va participa, la cererea acestuia, alături de salariat la întrunirea comisiei de disciplină, la care acesta este prezent, în calitate de apărător.

5. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

6. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă analizează apărările salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

7. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancţiune disciplinară.

8. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

9. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

10. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
11. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.
12. Decizia de sancţionare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei şi produce efecte de la data comunicării.
13. Decizia de sancţionare poate fi contestată de către salariat la instanţele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităţilor cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Anexa nr. 8

Procedura privind protecţia salariaţilor din Asistenţă socială împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din Asistenţă socială realizate de beneficiari, aparţinători sau alte persoane;

Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi din cauza măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unităţile;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă, ce are caracter obligatoriu.

Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi:

Articolul 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaţilor din Asistenţă socială sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Articolul 2

(1) Salariaţii beneficiază de sprijinul unităţii în cercetările şi procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

Articolul 3

Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul unităţilor au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Articolul 5

(1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere. In acest sens, la nivelul fiecarei unitati va exista un „registru de agresiuni" in care se vor inregistra data, ora, agresorul si salariatul agresat.

(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unităţile de asistenta sociala este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.

(3)În toate unităţile de asistenta sociala este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice, cu excepţia beneficiarilor.

Anexa nr.9

Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absențele motivate recuperate

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. 2 Orele suplimentare efectuate şi neplătite/ necompensate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

Art. 3 Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 15 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 2172/3829/2022.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.
(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(7) În sensul alin (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/ soţia unui salariat.

Concediul paternal

Art. 4

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.
(2) Prin termenul lucrător se înţelege persoana care desfăşoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 5

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.
(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petiţionarului.
(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 6

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condiţiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.
(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obţinut.

Art. 7
(1) Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.
(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.
(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.
Art. 8
(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se menţin pe toată durata concediului şi se aplică şi după încetarea acestuia.
(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puţin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de creşă
Art. 9
(1) Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
(2) Tichetele de creşă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creşa unde este înscris copilul.
(3) Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.
Art. 10
(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creşă nu poate depăşi suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creşă, la data înregistării acestui contract. Valoarea tichetelor de creşă se indexează semestrial.
(2) Valoarea nominală a unui tichet de creşă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.
(3) Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.
Art. 11
Fiecare tichet de creşă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele menţiuni:
a) numele şi adresa emitentului;
b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;

c) interdicţia de a fi utilizat pentru achiziţionarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);
d) numele, prenumele şi codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creşă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 12

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 13

(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.
(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobilă, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 14

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecţia salariaţilor, cu condiţia respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază şi programului normal de lucru.

Art. 15

Salariaţii care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeaşi unitate sau cu unităţi diferite îşi pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeaşi perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opţiune în acest sens.

Art. 16

(1) Toţi salariaţii care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a naşterii şi în ziua aniversării onomastice.
(2) Salariaţii care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a naşterii şi în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.
(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) şi (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 17

Personalul din conducerea unităților trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 18

Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare.

Art. 19

Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează, precum şi persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ACORD

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI PRAHOVA
Nr. IA 22506 din 15 MAI 2025

Având în vedere:

- prevederile Legii 367/2022 privind dialogul social,
  - art. 101 alin *(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă*
  - art. 117 Contractul colectiv de muncă încetează: *lit.c) prin acordul părților*

și

- finalizarea negocierilor în data de 13.05.2025, încheierea și semnarea de către părți a unui nou Contract Colectiv de Muncă la nivelul DGASPC Prahova care a fost înregistrat cu nr. IA 22414/ 15.05.2025,

reprezentanții angajatorului - DGASPC Prahova și sindicatul reprezentantiv la nivel de unitate - Sindicatul Liber al DGASPC PH, convin cu privire la încetarea Contractului Colectiv de Muncă înregistrat la DGASPC Prahova cu nr. IA 41153/ 01.08.2024 și la ITM PH cu nr. 261/ 26.08.2024, începând cu data de 15.05.2025.

DGASPC Prahova,
DIRECTOR GENERAL ADJUNCT,
ALBU SIMONA

ROMANIA DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI CONSILIUL JUDETEAN PRAHOVA

Sindicatul Liber al DGASPC Prahova,
PREȘEDINTE,
OPREA MONICA

SINDICATUL LIBER D.G.A.S.P.C. PRAHOVA

DIRECTOR GENERAL ADJUNCT,
BERCEANU ADRIANA

DIRECTOR GENERAL ADJUNCT,
ȘINDILĂ MIHAELA

DIRECTOR ADJUNCT,
ARDELEANU GEORGIANA

SERVICIUL JURIDIC CONTENCIOS ȘI ADOPȚII,
ȘEF SERVICIU,
STANCIU ANDREEA

SERVICIUL RESURSE UMANE,
CONSILIER,
IONIȚĂ COSTIN