



CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI BRAȘOV

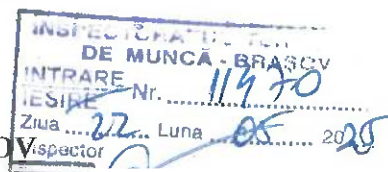
DIRECȚIA DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ BRAȘOV

Str. Panselelor nr. 23, Brașov 500419, cod fiscal 14206842 | www.dasbv.ro | dasbv@dasbv.ro
Telefon: +40 (368) 469 995 | +40 (368) 465 415 | +40 (368) 464 081. Fax: +40 (368) 464 083



52/45619 (R134) 4759 din 12.05.2025

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL DIRECȚIEI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ BRAȘOV



Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov sub nr.

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, republicată, precum și în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute în:

- Legea nr. 53/2003-Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 319/2006-Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319 din 2006, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 569 din 4 august 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.
- HG 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 1.336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- HCL nr. 522/2009 privind împuternicirea DAS Brașov, de a prelua prin transfer ansamblul de atribuții și competențe privind asistența medicală comunitară și asistența medicală desfășurată în unitățile de învățământ din Municipiul Brașov
- Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă-asistență socială înregistrat la MMSS sub nr. 2243/17.12.2024



A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă (CCM) la Nivel de unitate încheiat între:

ANGAJATOR

Direcția de Asistență Socială Brașov, cu sediul în Mun. Brașov, str. Panselor nr. 23, Jud. Brașov, C.U.I. 14206842, Cont Bancar: RO82TREZ24A685050203030X, reprezentată prin Director General Mariana Topoliceanu,

și

Federația FNS PRO ASIST reprezentativă la nivel sector de activitate asistență socială conform sentinței civile nr. 1534/2021- Sindicatul "IMPACT" Botoșani, cu sediul în mun. Botoșani, str. Maxim Gorki, nr. 4, județul Botoșani, prin reprezentant legal Socianu Camelia;

Federația SANTAS din România este organizație sindicală națională reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă "Asistentă socială", conform Sentinței Civile nr. 4/RZ - Sindicatul Sanitas Covasna prin reprezentant legal Neagovici Vasile Cătălin.

ART. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul de angajator reprezintă Direcția de Asistență Socială Brașov.

(5) Termenul unitate, în conformitate cu prevederile art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă angajatorii din domeniul public care oferă servicii sociale, așa cum sunt definite și enumerate în HG nr. 867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului serviciilor sociale, precum și a regulamentelor-cadru de organizare și funcționare a serviciilor sociale, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 797/2017 pentru aprobarea regulamentelor-cadru de organizare și funcționare a serviciilor publice de asistență socială și a structurii orientative de personal, cu modificările ulterioare, OUG nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare, precum și HCL nr. 522/2009 privind înființarea DAS Brașov, de a prelua prin transfer ansamblul de atribuții și competențe privind asistența medicală comunitară și asistența medicală desfășurată în unitățile de învățământ din Municipiul Brașov

(6) Termenul salariat desemnează persoana fizică ce prestează muncă pentru și sub autoritatea Direcției de Asistență Socială Brașov în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

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

ART. 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produce efecte la nivelul Direcției de Asistență Socială Brașov.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților din Direcția de Asistență Socială Brașov, precum și condițiile specifice de muncă și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

(3) Se exceptează funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv.



ART. 3

(1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială Brașov a fost negociat în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 la prezentul contract.

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

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- b) măsurile de sănătate și Securitate în muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) drepturile organizațiilor sindicale din unitate
- g) obligațiile salariaților;
- h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili avându-se în vedere prevederile prezentului CCM. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

ART. 4

Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din domeniul asistenței sociale nu poate fi făcută fără consultarea federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei de dialog social sau, după caz, în cadrul comisiei paritare de la nivelul instituției.

ART. 5

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

ART. 6

(1) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu propună și să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților, în condițiile legii.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de toate părțile care au încheiat prezentul contract.

(3) Actul adițional se transmite în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov și tuturor părților semnatare, producând efecte de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

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

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

(6) Contractul colectiv de muncă este valabil 24 de luni de la data înregistrării lui și se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.



ART. 7

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

ART. 8

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

ART. 9

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ART. 10

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

ART. 11

- (1) Contractul colectiv de muncă al DAS Brașov, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- (2) În perioada derulării prezentului CCM, angajatorul poate reține salariatului, care nu este membru de sindicat, la cererea acestuia, o contribuție care să nu fie mai mică de 1% din salariul lunar brut, cu acceptul salariatului, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.
- (3) Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale din unitate.
- (4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială Brașov sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ART. 12

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă pe site-ul propriu și a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

ART. 13

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării și aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui prin Decizia conducătorului instituției, Comisia de monitorizare a aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de DAS Brașov.
- (2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 2.
- (3) Angajatorul și organizațiile sindicale din unitate ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
- (4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor de monitorizare a aplicării contractului colectiv de muncă constituite la toate nivelurile.

ART. 14

- (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.



ART. 15

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 13 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

ART. 16

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov și conducerea unității angajatoare, în vederea soluționării.

ART. 17

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

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

ART. 18

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu propună și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislația specifică domeniului DAS Brașov, în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul CCM fără consultarea obligatorie a organizațiile sindicale din unitate.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, republicată, și ale prezentului CCM în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

(3) La nivelul DAS, cu minim 15 zile înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale din unitate.

(4) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești, după aprobarea bugetului inițial, va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, dacă este cazul, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului.

ART. 19

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(3) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(4) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

ART. 20

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel național, de sector de negociere colectivă, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.



(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor poate face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al organizațiilor sindicale din unitate, în funcție de categoria posturilor scoase la concurs. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 8.

(3) Angajatorul se obligă să comunice salariaților prin reprezentanții sindicatelor din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(4) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

(5) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

ART. 21

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat, dacă este cazul. Obligația de încheiere și transmitere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de asistență socială, în condițiile legii.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;



- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată, durata acestuia;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea din inițiativa angajatorului, în condițiile legii, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia.

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

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(12) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(13) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (9), acesta poate sesiza Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

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

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

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

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

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

(18) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.



ART. 22

- (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART. 23

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- (3) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (4) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (5) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (6) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate.
- (7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- (8) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă într-un interval de maximum 12 luni.
- (9) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

ART. 24

- (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.
- (3) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere de un avocat.

ART. 25

- (1) Posturile vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.
- (2) Pentru personalul de specialitate care a promovat examenul de grad profesional organizat de organizația profesională din care face parte, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții, în condițiile



ART. 26

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului reprezentativ din unitate iar, în lipsa acestuia, al sindicatelor din unitate.

ART. 27

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului nu poate fi făcută din inițiativa angajatorului fără acordul scris și motivat al reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris motivat al părții sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

ART. 28

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 29

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

ART. 30

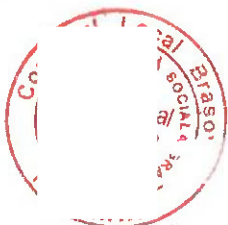
(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 31

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;



- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
- w) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator și îndeplinește condițiile generale și specifice de ocupare a postului.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

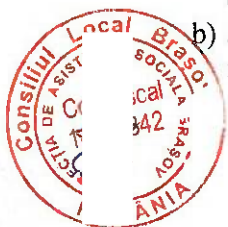
ART. 32

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzute în Anexa nr. 9 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din asistență socială, pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu organizațiile sindicale din unitate.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;



- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor din unitate în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții sindicatelor din unitate asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizațiile sindicale din unitate, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizațiile sindicale din unitate și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- o) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzute la art. 31, alin. (1), lit. w) din prezentul contract;
- p) să aducă la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

ART. 33

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

ART. 34

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - c) în situația în care un salariat membru de sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;



e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea Legii nr. 7/2023 privind unele măsuri de dezinstituționalizare a beneficiarilor din unitățile de asistență socială, la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desființării unor unități sau servicii sociale cu sau fără personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate de profil, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități similare față de reședința fiecărui salariat.

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

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

ART. 35

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

ART. 36

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

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

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

ART. 37

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale din unitate, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale din unitate.

ART. 38

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.



(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizațiilor sindicale din unitate de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

ART. 39

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, după caz, cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea la concurs.

ART. 40

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, începând cu prima zi în care absentează nemotivat.

(3) Posturile temporar vacante conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, în lipsa acestora, a sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea la concurs.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.



(5) 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 și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;

c) pentru alte situații, până la 1 an, cu acordul conducerii DAS.

d) în toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face înainte cu cel puțin 10 zile lucrătoare, cu acordul conducerii DAS.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul muncii ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

ART. 41

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

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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

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

d) pe durata detașării;

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

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

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate. Consultarea se va face cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea posturilor la concurs.

ART. 42

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, toți salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Codul muncii.

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



ART. 43

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților în cazul concediilor fără plată și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale din unitate.

ART. 44

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

ART. 45

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART. 46

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

(2) Angajatorul nu poate îngradi sau limita dreptul de a continua activitatea până la vârsta de 65 de ani salariații care optează pentru aceasta.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție în condițiile legii.

ART. 47

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

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

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



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

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

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

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

ART. 48

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

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

ART. 49

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

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

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin.

(1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formarea profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul muncii.

ART. 50

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea organizațiilor sindicale din unitate.

ART. 51

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului din care face parte.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat.

ART. 52

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină, precum și pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariații nu pot fi concediați pe motivul că salariatul



nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare;

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

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;

j) pe durata concediului de acomodare;

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă, în condițiile legii.

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

ART. 53

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

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

c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

(2) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate în următoarele situații:

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

b) salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepția persoanelor aflate în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale conform prevederilor Codului muncii și ale Legii nr. 367/2022.

ART. 54

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

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de către părțile semnatare ale prezentului contract, în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART. 55

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 53 alin. (1) lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile



cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 56

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

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

ART. 57

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(3) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.

(4) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, reprezentanții organizațiilor sindicale din unitate, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.

(5) În cazul în care adoptarea unor acte normative sau administrative determină disponibilizări în cazul reorganizării unităților de asistență socială, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în condițiile legii, cu avizul ITM Brașov și cu consultarea federațiilor semnatare ale prezentului contract. Consultarea va avea loc anterior emiterii avizului de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, cu respectarea prevederilor Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă Brașov.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, organizațiile sindicale din unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data concedierii, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă



de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze salariații concediați pe același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

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

ART. 58

Prin concedieri ca urmare a reorganizărilor instituțiilor se înțelege disponibilizarea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a mai mult de un salariat pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART. 59

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

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

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

ART. 60

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

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor, conform art. 133 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

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

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediul de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 61

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 62

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

(2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.



ART. 63

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

ART. 64

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării, transferului, potrivit legii, pentru unități 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.

b) În situația prevăzută mai sus, ordonatorul principal de credite va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

(2) În cazul externalizării serviciilor sociale este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea respectivă, conform prevederilor legale.

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

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizațiile sindicale din unitate, vor stabili, de comun acord prin consultare, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

ART. 66

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

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

(3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.



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

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

ART. 67

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate;

c) măsuri de instruire și informare în domeniul protecției muncii;

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate;

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

(4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(5) Instruirea prevăzută la alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru fie în interiorul, fie în afara unității, fie online.

ART. 68

Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

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

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

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

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

ART. 69

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

ART. 70

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;



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

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

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

g) planificarea prevenirii;

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

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(3) Organizarea activităților de prevenire și protecție este realizată de către angajator, în următoarele moduri:

a) prin asumarea de către angajator, în condițiile art. 9 alin. (4) din lege, a atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;

b) prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;

c) prin înființarea unuia sau mai multor servicii interne de prevenire și protecție;

d) prin apelarea la servicii externe de prevenire și protecție.

ART. 71

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizațiile sindicale din unitate.

ART. 72

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

ART. 73

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

(2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează obligatoriu tuturor angajaților conform legislației în vigoare.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, pentru cei detașați, cei cu delegare, pentru cei care își schimbă locul de muncă sau felul muncii, periodic, a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni și pentru lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior care desfășoară activități pe bază de contract de prestări de servicii. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 74

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

ART. 75

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

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

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de



accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

ART. 76

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

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

ART. 77

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

ART. 78

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

ART. 79

(1) Organizarea activității în ceea ce privește programul de lucru se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

(3) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuită angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

ART. 80

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

(2) La nivel de unitate normativul de personal prevăzut în legislație, conform standardului de cost, se stabilește de comun acord între angajator și organizațiile sindicale din unitate, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității.

ART. 81

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

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

ART. 82

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize de către autoritatea publică competentă. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

ART. 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale



reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a organizațiilor din unitate, în limita prevederilor din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții de muncă nivelul sporului se stabilește, potrivit legii, de conducerea fiecărei unități, de comun acord cu organizațiile sindicale din unitate, și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli, în limitele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

ART. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4, pct.a.

(2) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, potrivit Anexei nr. 7.

ART. 85

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

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor și analizelor recomandate de către medicul de medicină a muncii. Angajații au dreptul de a beneficia de dispozitive de corecție specială conform legislației în vigoare.

(3) Examenle medicale periodice necesare în vederea desfășurării activităților specifice locului de muncă vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

ART. 86

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

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

ART. 87

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

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

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

ART. 88

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



ART. 89

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

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

ART. 90

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

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

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

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

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

ART. 91

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

(2) Părțile își asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, prevăzută în Anexa nr. 11 la prezentul contract.

ART. 92

(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În aceste cazuri se va proceda la consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri pentru adaptarea postului de muncă la caracteristicile anatomice, fiziologice, psihologice și la starea de sănătate a lucrătorului.

(3) Angajatorul se obligă să comunice și să cerceteze evenimentele, să înregistreze și să țină evidența accidentelor de muncă și a incidentelor periculoase; să semnaleze, să cerceteze, să declare și să raporteze bolile profesionale.

ART. 93

(1) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizațiilor sindicale din unitate, cu cel puțin 15 zile înainte de trimiterea spre aprobare.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariaților, conform legislației în vigoare și prezentului contract colectiv de muncă.

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

(5) În sistemul de asistență socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la cel târziu la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.



(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile publice de asistență socială, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(9) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, aplicabil conform legii.

(10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, pe o perioadă de maximum 24 de luni.

ART. 94

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

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

b) sporurile pentru condiții de muncă acordabile conform Anexei nr. 9 la Regulamentul cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Regulamentului de sporuri cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către autoritățile abilitate în acest sens, cu respectarea obligatorie a pragului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor.

(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22:00 și 6:00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(3) În serviciile/centrelor unde activitatea se desfășoară fără întrerupere în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 va primi în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții prevăzut la alin. (2) un spor de 15% din salariul de bază. Pentru a primi acest spor, salariatul are obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte (program de 3 ture), respectiv ambele ture (pentru sistemul de lucru 12 cu 24), în decursul unei luni, conform graficului de prezență întocmit la nivelul serviciului/centrului. Sporul prevăzut pentru munca în ture nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(4) 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 schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite.

(5) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(6) Pentru activitatea desfășurată de angajații cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare.

(7) Personalul din asistență socială beneficiază de drepturile prevăzute la art. 31 lit. f)-g) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.



(8) Angajații care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), conform dispozițiilor Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, beneficiază de dispozitive de corecție speciale (ochelari, lentile de contact), în limita a 500 lei/persoană/an, iar cuantumul efectiv se va negocia la nivel de unitate de către fiecare dintre organizațiile sindicale reprezentative, iar, în lipsa acestora, de către organizațiile sindicale din unitate.

(9) Pentru condiții periculoase sau vătămătoare, angajații beneficiază de un spor de maximum 15% din salariul de bază.

(10) Pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, un spor de maximum 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.

(11) Potrivit dispozițiilor art. 105 alin. (3) teza finală din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective între angajator și organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, între angajator și organizațiile sindicale din unitate.

(12) Sporurile specifice sistemului de asistență socială/medicală, reglementate în Legea-cadru nr. 53/2017, se acordă prin raportare la salariul de bază, dacă nu există dispoziții legale care să prevadă altă bază de calcul.

(13) În situația în care în privința acestor sporuri intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaților.

(14) Premierile se stabilesc având la bază consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor din unitate.

ART. 95

În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se negociază prin contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 96

Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul de asistență socială/medicală se stabilesc cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate, se adoptă prin hotărâre de guvern și fac parte de drept din prezentul contract.

ART. 97

(1) Alte drepturi ale angajaților:

a) Angajații beneficiază în perioada 2025-2027 de vouchere de vacanță, conform prevederilor legale și a unui regulament aprobat la nivelul instituției. Ordonatorul de credite va cuprinde aceste sume în bugetul instituției. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nefiind un drept acordat prin legea salarizării;

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

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

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

e) 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;



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

(2) Premierile se stabilesc cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

(3) Alte drepturi care se acordă angajaților:

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

b) Plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

c) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport, cu aprobarea conducătorului unității;

d) Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

(4) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

ART. 98

Formele de organizare a muncii în asistența socială/medicală sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) alte forme stabilite de lege.

ART. 99

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

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

ART. 100

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

ART. 101

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

ART. 102

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

(3) Programul de muncă reprezintă modul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.



ART. 103

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul federațiilor parte de drept ale prezentului contract.

ART. 104

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

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

ART. 105

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

ART. 106

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

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

(4) 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% la salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor legale.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legate în vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.



ART. 107

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

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

ART. 108

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

(2) Prevederile alin. (1) sunt prevăzute prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

ART. 109

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și ale art. 106 din prezentul contract.

(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

ART. 110

(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât și de a supune controlului Inspecției Muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului. În cazul în care din motive obiective angajatorul nu poate organiza ședințele în timpul programului, angajații vor fi plătiți pentru timpul suplimentar efectuat în interesul angajatorului sau recompensați cu timp liber plătit conform prevederilor legale.

ART. 111

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferentă unui contract individual de muncă cu normă întreagă este considerată muncă suplimentară.

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.

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

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



(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(8) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

ART. 112

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

ART. 113

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

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

ART. 114

La nivelul DAS Brașov, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate. Angajatorul elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitate, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate. Acest normativ se elaborează în baza legislației în vigoare.

ART. 115

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

ART. 116

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

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

ART. 117

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase precum și alte zile declarate zile libere potrivit legii, după cum urmează:

- Anul Nou - 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Botezul Domnului - Boboteaza - 1 zi (6 ianuarie);
- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul - 1 zi (7 ianuarie);
- Ziua Unirii Principatelor Române - 1 zi (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui - 1 zi;
- Sărbătorile Pascale - 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii - 1 zi (1 mai);
- Ziua Internațională a Copilului - 1 zi (1 iunie);
- Prima și a Doua zi de Rusali;
- Adormirea Maicii Domnului - 1 zi (15 august);
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României - 1 zi (30 noiembrie);
- Ziua Națională - 1 zi (1 decembrie);



- Prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie);
- Zile de repaus - sâmbăta și duminica;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Pentru stabilirea unor zile lucrătoare pentru care se acordă zile libere altele decât zilele de sărbătoare legală (punți), conducerea instituției de comun acord cu organizațiile sindicale din unitate, pot hotărî recuperarea unor zile lucrătoare astfel stabilite, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

ART. 118

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore-program fracționat etc.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcționării instituțiilor din sistemul de asistență socială.

ART. 119

(1) Salariații care beneficiază de reducerea programului normal de lucru potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă se regăsesc în Anexa nr. 4.

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

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

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

(5) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 120

Proiectul regulamentului intern este aprobat de către conducătorul instituției după consultarea cu organizațiile sindicale din unitate și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

ART. 121

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

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 și 6:00.

(3) 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.

ART. 122

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

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

(3) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă încheiat, proporțional cu timpul lucrat.

ART. 123

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



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

(2^1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(2^2) În situația 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 situația 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.

(2^3) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile 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 aceștia s-au aflat în concediu medical.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă conform Anexei nr. 5:

- 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 (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu 3 zile la împlinirea vechimii de 5 ani în aceeași unitate, respectiv cu 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituție.

(5) Pentru personalul medical, concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi la împlinirea vechimii de 5 ani în aceeași unitate, până la max 8 zile, aferente vechimii de 40 de ani în aceeași unitate.

(6) Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

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

ART. 124

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, 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.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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



(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 1522 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

ART. 125

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

(2) Indemnizația 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.

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

(4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.

(5) Pe perioada concediului de odihnă efectuat de asistentul maternal împreună cu copilul/copiii din plasament, acesta va primi o indemnizație suplimentară egală cu salariul brut lunar cuvenit, calculată la numărul de zile de concediu de odihnă efectuat.

ART. 126

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

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

ART. 127

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

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

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

ART. 128

(1) Drepturile cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

ART. 129

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria/cununia salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea/adoapția unui copil - 10 zile lucrătoare, plus 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;



- c) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor și rudelor până la gradul II inclusiv - minimum 5 zile lucrătoare;
- d) căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare;
- e) chemări la centrul militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare, conform legii;
- f) donatorii de sânge - 1 zi liberă plătită;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucrătoare;
- h) control medical (medicina muncii) anual - 1 zi lucrătoare;
- i) angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului;
- j) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității.

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutiv sau separat, după cum decide angajatorul împreună cu organizațiile din unitate.

(4) Salariații personal medical sau medical auxiliar după caz, au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății. De comun acord cu angajatorul, această zi se poate lua în alta zi în cazul în care ziua de 7 aprilie liberă ar putea periclita buna funcționare a unităților.

(5) Asistenții sociali din cadru DAS au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită pentru Ziua Mondială a Asistenței Sociale. De comun acord cu angajatorul, această zi se poate lua în altă zi în cazul în care ziua Mondială a Asistenței Sociale ar putea periclita buna funcționare a unității.

ART. 130

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

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără avizul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 131

În cazul în care la nivelul DAS Brașov au fost aprobate măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

ART. 132

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



- a) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte individuale de muncă la același angajator, în sensul optării pentru unul dintre contracte;
- c) salariații care împlinesc condițiile de pensionare și pentru care este nevoie inclusiv de acordul angajatorului pentru continuarea activității;
- d) salariații care au avut abateri disciplinare neradiate;
- e) evaluarea profesională a salariaților din ultimii doi ani.

(2) După epuizarea acestor criterii, la nivel de unitate, se pot stabili și alte criterii/modalități de departajare cu privire la reducerea de personal, de comun acord cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, cu reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

b) măsura să afecteze în ultimul rând salariații care au calitatea de unic întreținător de familie, precum și salariații 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 perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 133

(1) În cazul în care angajatorul își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă ale categoriilor de salariați menționate în art. 53 din prezentul contract colectiv, are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

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

ART. 134

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

ART. 135

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Quantumul acestora se stabilește anual prin lege.

ART. 136

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

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

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



(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale din unitate, Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov și Direcției de Sănătate Publică Brașov apariția acestor boli.

(3) Salariații care au contractat o boală profesională vor fi redistribuiți, la cerere, în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, conform prevederilor legale.

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

ART. 137

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității, dacă este cazul, se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație/angajator-sindicat din unitate.

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente bazate pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

ART. 138

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

ART. 139

(1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în vederea efectuării de anchete sociale, evaluări inițiale, precum și deplasările efectuate în interesul serviciului, în alte locații decât cele stabilite în CIM, este suportată integral de angajator.

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

(3) La nivel de unitate prin acorduri subsecvente prezentului contract colectiv de muncă se poate organiza și/sau deconta naveta personalului rezident în altă localitate decât cea de desfășurare a obligațiilor de serviciu.

ART. 140

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

(2) La întoarcerea din concediu fără plată, salariații vor fi încadrați pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

ART. 141

(1) 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 și vechimea în muncă.

ART. 142

(1) Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a muncii în ture - la cerere și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(2) Angajatorul are obligația de a asigura angajatele gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/lună.

(3) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazurile prevăzute de legislația specifică maternității.



ART. 143

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

ART. 144

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a persoanelor din conducerea sindicatelor cu raportul de muncă/contractul individual de muncă suspendat pe perioada mandatului.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 153 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

(7) Angajatorul va alocă fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, în bugetele aprobate de ordonatorul principal de credite urmând să fie cuprinse fondurile necesare.

(8) Angajatorul se obligă să asigure participarea salariaților membri de sindicat la cursuri de pregătire sindicală în cuantumul a 10 zile pe an pentru fiecare dintre aceștia care dorește să participe la cursuri, fără afectarea drepturilor salariale. Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris de către sindicatele din unitate, către angajator.

ART. 145

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

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

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

ART. 146

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



ART. 147

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

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

ART. 148

Angajații care urmează forme de perfecționare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în unitate între 3 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

ART. 149

În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, acestea sunt obligate să restituie instituției contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.

ART. 150

Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare sau studiile de doctorat.

ART. 151

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat;
- f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social.

ART. 152

(1) Angajatorul de comun acord cu organizațiile sindicale din unitate, stabilesc următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților.

ART. 153

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

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acord între angajator și cu informarea organizațiilor sindicale din unitate.



(3) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii, cu informarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

(4) Participarea la cursuri se va face în baza evidențelor furnizate de angajator cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate.

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

ART. 154

(1) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

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

ART. 155

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului și va decide astfel încât să nu fie periclitată buna funcționare a activității.

ART. 156

Salariații care au urmat cursuri de formare profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională, conform prevederilor legale.

ART. 157

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

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

ART. 158

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizațiilor sindicale din unitate și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 159

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

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

ART. 160

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea salariatului la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un



concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

ART. 161

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

ART. 162

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

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

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

ART. 163

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator, va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză și cu aprobarea șefului său direct.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.

(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de organizațiilor sindicale din unitate.

ART. 164

(1) Salariații angajați în unitate, în primul an de activitate, la solicitarea șefului direct și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate, pot participa la stagii de adaptare profesională, conform legii.

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

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

ART. 165

(1) Angajatorul sprijină toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri europene nerambursabile care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.



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

(3) Partenerii sociali la nivel de unitate vor identifica cursurile de formare finanțate prin fonduri europene nerambursabile și vor informa salariații în acest sens.

(4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor europene nerambursabile.

(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și în regulamentul intern al unității.

ART. 166

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

(2) Angajatorul recunoaște dreptul organizațiilor sindicale din unitate de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

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

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

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor din unitate.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale din care face parte în cadrul cercetărilor desfășurate de organizațiile profesionale.

ART. 167

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

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva amenințărilor/agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin la aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Asistență Socială împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. II la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 168

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

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților.

ART. 169

Reprezentanții organizațiilor sindicale din unitate pot participa în calitate de observatori la ședințele organizate de conducerea unității cu salariații, având statut de invitați.

ART. 170

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

(2) Conducerea instituției va depune toate diligențele pentru obținerea bugetului necesar în vederea



bunei funcționări a unității. La data semnării contractului, angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul bănesc al drepturilor câștigate.

(3) La cererea expresă a organizațiilor sindicale din unitate, acestea pot fi asistate de reprezentanții federațiilor semnatare și confederației la care sunt afiliați în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 171

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 și a ordinii de zi se fac în scris, înainte cu minimum 72 de ore. Cu acordul părților termenul poate fi modificat.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii DAS vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale din unitate.

ART. 172

(1) Angajatorul va permite membrilor organizațiilor sindicale din unitate să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; 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.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale din unitate beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru de regulă 5 zile lucrătoare, cumulat sau fracționat.

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

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

ART. 173

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale din unitate pot stabili cote procentuale de participare la acțiunile comune respective stabilite prin acordul părților.

ART. 174

(1) Angajatorul va asigura în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării organizațiilor sindicale din unitate.

(2) Modalitatea concretă de punere în aplicare a prevederilor alin. (1) se va stabili la nivel de unitate.

ART. 175

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale din unitate, legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului, la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului la care este afiliat angajatul și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

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

ART. 176

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

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



ART. 177

(1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 15 zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare parte.

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

(3) Angajatorul și conducerea organizațiilor sindicale din unitate vor accepta reciproc invitațiile unor experți ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 178

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor din unitate, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat, la solicitarea angajatului.

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

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele din unitate, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 9.

ART. 179

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

ART. 180

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare al unității, care presupun preluare de personal, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 181

Angajatorul are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului CCM și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către consiliul local, prin hotărâre. Anterior depunerii bugetului fundamentat spre aprobare consiliului local cu 15 zile înaintea depunerii propunerii de buget către ordonatorul principal de credite, vor fi consultate sindicatele semnatare.

ART. 182

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică pentru toți salariații contractuali din DAS Brașov.

ART. 183

Salariații membri ai organizațiilor sindicale din unitate au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale din care fac parte.

ART. 184

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



ART. 185

Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

ART. 186

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

ART. 187

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la ITM
- (2) Anexele 1-11 fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul DAS Brașov.

Semnatarii contractului colectiv de muncă la nivelul DAS Brașov sunt:

Direcția de Asistență Socială Brașov,
prin Director General
Marian Zinulescu



Federația FNS PRO ASIST reprezentativă la
nivel sector de activitate asistență socială
conform sentinței civile nr. 1534/2021-
Sindicatul "IMPACT" Botoșani
prin reprezentant legal
Socianu Camelia



Federația SANITAS din România este
organizație sindicală națională reprezentativă la
nivelul sectorului de negociere colectivă
"Asistență socială", conform Sentinței Civile nr.
4/RZ - Sindicatul Sanitas Covasna
prin reprezentant legal
Neagovici Vasile Cătălin

Participanți la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul DAS Brașov

Federația „Solidaritatea Sanitară” din România
a Sindicatului Județean- Sindicatul
„Solidaritatea Sanitară” Brașov prin
reprezentant dl Maleș Florin



Sindicatul Liber al Salariatilor din Primăria
Municipiului Brașov prin președinte dna E
Elena Calinschi

Sindicatul Asistentilor Persanali ai Persoanelor
cu Handicap Brașov prin dna Roșu Doris



ANEXA 1

la Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Direcției de Asistență Socială (DAS) Brașov
anii 2025-2027

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială
Brașov și desfășurarea negocierilor la acest nivel

CAP. I

Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială Brașov
ART. 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații contractuali încadrați în Direcția de Asistență Socială Brașov.

(2) Pentru funcționarii publici se va încheia un acord colectiv separat, având în vedere principiile prevăzute în prezentul contract.

ART. 2

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă se va modifica regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele din unitate.

CAP. II

Procedura de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială Brașov

ART. 3

1. La negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul DAS Brașov, părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul reprezentat de către comisia de negociere constituită în baza Deciziei nr. 52/26931(RI27)538/18.03.2025.

b) Angajații, reprezentați după cum urmează:

- Federația FNS PRO.ASIST reprezentativă la nivel sector de activitate asistență socială conform sentinței civile nr. 1534/2021- Sindicatul "IMPACT" Botoșani, cu sediul în mun. Botoșani, str. Maxim Gorki, nr. 4, județul Botoșani, prin reprezentant legal Socianu Camelia
- Federația SANITAS din România - organizație sindicală națională reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă "Asistență socială", conform Sentinței Civile nr. 4/RZ - Sindicatul Sanitas Covasna prin reprezentant legal Neagovici Vasile Cătălin
- Federația „Solidaritatea Sanitară” din România a Sindicatului Județean- Sindicatul „Solidaritatea Sanitară” Brașov prin reprezentant dl Maleș Florin
- Sindicatul Liber al Salariatilor din Primăria Municipiului Brașov prin președinte dna Bianca Elena Calinschi
- Sindicatul Asistentilor Persanali ai Persoanelor cu Handicap Brașov prin dna Roșu Doris

2. La încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul DAS Brașov, părțile semnatare sunt următoarele:

a) Angajatorul - Direcția de Asistență Socială Brașov, cu sediul în Mun. Brașov, str. Panselelor nr. 23, Jud. Brașov, C.U.I. 14206842, Cont Bancar: RO82TREZ24A685050203030X, reprezentată prin Director General Mariana Topoliceanu,

b) Angajații, reprezentați după cum urmează:

- Federația FNS PRO.ASIST reprezentativă la nivel sector de activitate asistență socială conform sentinței civile nr. 1534/2021- Sindicatul "IMPACT" Botoșani, cu sediul în mun. Botoșani, str. Maxim Gorki, nr. 4, județul Botoșani, prin reprezentant legal Socianu Camelia



- Federatia SANITAS din România - organizatie sindicală națională reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă "Asistentă socială", conform Sentinței Civile nr. 4/RZ - Sindicatul Sanitas Covasna prin reprezentant legal Neagovici Vasile Cătălin

ART. 4. Prezentul Contract colectiv de muncă poate fi renegociat periodic.

ART. 5. Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

ART. 6

(1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

(3) Contractul colectiv de muncă elaborat și transmis spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 va fi însoțit de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

(4) Contractul colectiv de muncă elaborat în baza prevederilor alin. (1) preia în mod automat prevederi din prezentul contract în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

(5) În cazul în care există două sau mai multe organizații sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă celelalte organizații sindicale refuză să semneze.

ART. 7

(1) În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea unei/unor federații sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă din care face parte unitatea, cu invitarea cel puțin a federației care a făcut această solicitare.

(2) Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afișare la loc vizibil la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.

ART. 8

(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.

(3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.



ANEXA 2

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DAS Braşov pe anii 2025-2027

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea comisiei
care monitorizează aplicarea prevederilor contractului
colectiv de muncă la nivel DAS Braşov

ART. 1

Comisia care monitorizează aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel DAS Braşov va fi compusă din 2 reprezentanţi ai fiecărei părţi semnatare. Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrarea prezentului contract la ITM.

ART. 2

Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin consens în prezenţa a cel puţin 3/4 din numărul total al membrilor.

ART. 3

Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi ales în şedinţa respectivă.

ART. 4

Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.

ART. 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de DAS Braşov.

ART. 6

Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi.



ANEXA 3

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DAS Braşov pe anii 2025-2027 Modelul contractului individual de muncă

ART. 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.

ART. 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.

ART. 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat la data de şi înregistrat în registru 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/salariaţa - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, ştr. 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/salariaţa 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 desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
- b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

- a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:
- b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

- a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:
- b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

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

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

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

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

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

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

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



6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) salariatul este de acord cu reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
- e) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

O. Formarea profesională

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

P. Condițiile de muncă

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

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

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

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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



2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

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

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

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

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

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

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

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

S. Dispoziții finale

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

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

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



expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura

Data



ANEXA 4

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DAS Braşov pe anii 2025-2027

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;
2. Fizioterapeut, în sensul Legii 229/2016 privind organizarea şi exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum şi pentru înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Colegiului Fizioterapeuţilor din România

B. În perioadele cu **temperaturi ridicate extreme**, angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale:

1. Pentru ameliorarea condiţiilor de muncă:

- a) reducerea intensitatii şi ritmului activităţilor fizice;
- b) asigurarea ventilatiei la locurile de muncă;
- c) alternarea efortului dinamic cu cel static;
- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenţi de aer.

2. Pentru menţinerea stării de sănătate a angajaţilor:

- a) asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoana/schimb;
- b) asigurarea echipamentului individual de protecţie;
- c) asigurarea de duşuri.

C. În perioadele cu temperaturi scăzute extreme angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale pentru menţinerea stării de sănătate a salariaţilor care lucrează în aer liber:

- a) distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 litru/persoana/schimb;
- b) acordarea de pauze pentru refacerea capacităţii de termoreglare, scop în care se vor asigura spaţii fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
- c) asigurarea echipamentului individual de protecţie



ANEXA 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DAS Braşov pe anii 2025-2027

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 odihnă

Personalul care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiţii are 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, nevăzătorii, alte persoane cu dizabilităţi şi tinerii în vârstă de până la 18 ani 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 (grele, periculoase, vătămătoare etc.) evidenţiate în Anexa nr. 9 din HG nr. 153/2018.

CAP. 1

Se acordă minim 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. angajaţilor din căminele pentru persoane vârstnice;
2. personalului care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, altele decât cele prevăzute la capitolele;
3. personalului 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. personalului care îşi desfăşoară activitatea în servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilităţi şi pentru persoane vârstnice;
5. personalului 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, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2000;
6. personalului 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;
7. personalului 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;
8. personalului 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 2-4;
9. personalului contractual din DAS Braşov;
10. asistentului personal al persoanei cu handicap grav.

CAP. 2

Se acordă minim 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal asistentului personal 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.

CAP. 3

Se acordă minim 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal personalului din 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;

NOTĂ:

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



ANEXA 6

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DAS Braşov anii 2025-2027

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 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.



la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector
de Negociere Colectivă - Asistență Socială pe anii 2025-2027

Echipament de protecție:

La nivelul instituției se vor asigura truse sanitare care vor conține cel puțin materialele prevăzute de legislație.

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

Echipamentul de protecție va fi acordat și utilizat conform normelor de protecție a muncii și a Normativului de acordare a echipamentelor individuale de protecție și a materialelor igienico – sanitare, aprobat la nivel de instituție.

Salariatul este obligat să folosească echipamentul de protecție solicitat și acordat în timpul desfășurării programului normal de lucru.

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

FUNCȚIA/ POSTUL	ECHIPAMENTE ȘI MATERIALE DE PROTECȚIE	ECHIPAMENT DE LUCRU	MATERIALE IGIENICO- SANITARE
Medic, Asistent medical, kinetoterapeut, fiziokinetoterapeut	-bonetă material textil; 2 buc./an/persoană -mască de protecție -mănuși de unică folosință chirurgicale -încălțăminte de protecție 1 buc./an/persoană -halat de protecție de unică folosință	-compleu (bluză și pantalon); 2 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie -soluție de dezinfecție: 100 ml/lună
Medic dentist Asistent medical	-mască de protecție -mănuși de consultație -mănuși de protecție (împotriva substanțelor chimice) -ochelari de protecție (cu apărători laterale) 1 buc./an/persoană	compleu (bluză și pantalon) ; 2 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie -soluție de dezinfecție: 100 ml/lună
Asistent social, psiholog, psihopedagog, kinetoterapeut, , supraveghetor de noapte, alt	-mănuși de unică folosință chirurgicale -mască de protecție -mănuși menaj protecție		-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie



personal de specialitate			-soluție de dezinfecție: 100 ml/lună
Maseur	-mănuși de protecție chirurgicale -mască de protecție	-compleu (bluză și pantalon); 2 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie -soluție de dezinfecție: 100 ml/lună
Infirmieră, îngrijitoare	-mănuși de protecție chirurgicale -mască de protecție -mănuși menaj protecție	-compleu (bluză și pantalon); 2 buc./an/persoană -cizme cauciucate; 1 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie -soluție de dezinfecție: 100 ml/lună
Îngrijitor la domiciliu	-șorț de unică folosință -șorț protecție impermeabil -bonetă de unică folosință -mască de protecție -mănuși de protecție de unică folosință -mănuși de protecție menaj -papuci de unică folosință	- halat; 2 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie -soluție de dezinfecție: 200 ml/lună
Inspector, referent (arhivă)	-mănuși de protecție (de unică folosință) -mască de protecție.	-halat; 1 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie -soluție de dezinfecție: 200 ml/lună
Muncitor calificat la spălătorie	-mască de protecție -mănuși de protecție împotriva substanțelor chimice -încălțăminte de protecție (saboți); 1 pereche/an/persoană	-halat; 1 buc./an/persoană -basmale/bonete 2 buc./an/persoană -cizme cauciucate 1 pereche/an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie
Muncitor calificat/necalificat la blocul alimentar	-încălțăminte de protecție; 1 pereche/an/persoană -șorț protecție impermeabil; 1 buc./an/persoană -mănuși menaj protecție	- halat sau compleu (bluză și pantalon); 3 buc./an/persoană -basmale/bonete; 3 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosoape de unică folosință din hârtie



	-mănuși de protecție termice; perechi/an/persoană -bonetă material textil; 2 buc./an/persoană		
Magaziner	-mănuși menaj protecție	-halat sau compleu (bluză și pantalon/fustă); 1 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie
Muncitor calificat (electrician)	-scurtă impermeabilă la apă; 1 buc./4 ani/persoană -încălțăminte de protecție electroizolantă; 1 pereche/an/persoană -mănuși de protecție electroizolante; 1 pereche/an/persoană -cască de protecție (rigiditate dielectrică mare, rezistență la șoc și penetrație); 1 buc./4 ani/persoană -ochelari de protecție (lentile cu absorbție în ultraviolet); 1 buc./an/persoană	- salopetă; 2 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică - prosop de unică folosință din hârtie
Muncitor calificat (instalator)	- scurtă impermeabilă la apă; 1 buc./4 ani/persoană -încălțăminte de protecție (cu talpă antiderapantă); 1 pereche/an /persoană - șorț de protecție (rezistent la flăcări și particule incandescente); 1 buc./2 ani/ persoană - mănuși de protecție rezistente la uzură; 2 perechi/an/persoană - cizme de protecție impermeabile la apă; 1 pereche /an /persoană - cască de protecție (rezistență la șoc și penetrație); 1 buc./4 ani /persoană - genunchiere (rezistente la uzură); 1 pereche / an /persoană	-salopetă; 2 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie



	- mască sudură termorefectantă; 1 buc./2 ani /persoană		
Muncitor necalificat (activitate de curățenie)	- mănuși de protecție împotriva substanțelor chimice -încălțăminte de protecție (saboți de lucru cu baretă); 1 pereche/an/persoană	- halat; 1 buc./an/persoană	-săpun -hârtie igienică -prosop de unică folosință din hârtie



ANEXA 8

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul DAS Braşov pe anii 2025-2027

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

ART. 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 are 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 salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege beneficiază de protecție 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 instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

SECȚIUNEA I

Hărțuirea sexuală

ART. 2

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă în conformitate cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.

ART. 3

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

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

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

ART. 4

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

ART. 5

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

ART. 6

Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

ART. 7

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

ART. 8

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

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



ART. 9

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

ART. 10

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

ART. 11

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

ART. 12

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

ART. 13

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

ART. 14

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

SECȚIUNEA II

Hărțuirea morală

ART. 15

(1) Constituie hărțuire 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 și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, având drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății 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) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, 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 hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 17

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.



(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

ART. 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul victimă a hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

ART. 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din Asistență Socială se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

SECȚIUNEA III

Prevenirea discriminării

ART. 20

Sindicatele din unitate desemnează, la nivelul unității, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

ART. 21

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

ART. 22

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

ART. 23

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

ART. 24

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



la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul DAS Braşov pe anii 2025-2027
Procedura cercetării disciplinare prealabile

ART. 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.

ART. 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 şi sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conţine obiectul cercetării, data, ora şi locul întreprinderii. 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 fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi.

6. 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.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentantului sindicatului al cărui membru este.

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

9. 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.

10. 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.

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. 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.

13. Decizia de sancţionare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei şi produce efecte de la data comunicării.

14. 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.

ART. 3

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



ANEXA 10

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul DAS Braşov pe anii 2025-2027
Procedura privind protecţia salariaţilor din DAS Braşov
împotriva agresiunilor la locul de muncă

ART. 1

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

ART. 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.

ART. 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.

ART. 4

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

ART. 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. În acest sens, la nivelul fiecărei unităţi va exista un "registru de agresiuni" în care se vor înregistra data, ora, agresorul şi salariatul agresat.

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

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



la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul DAS Braşov pe anii 2025-2027
Armonizarea vieţii profesionale cu viaţa personală

ART. 1

Absenţele 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 absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al 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 situaţiile în care există ore suplimentare efectuate şi neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menţine.

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

ART. 3

Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activităţii sale şi de a efectua aceste zile la cerere.

ART. 4

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 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(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 concediu de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul 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. 5

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

ART. 6

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată 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 nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Indemnizația pentru concediu paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 7

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 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 obținut.

ART. 8

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații 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 condițiile legii.

ART. 9

(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 mențin pe toată durata concediului și se aplică și 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 șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.



Acordarea tichetelor de creșă

ART. 10

(1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă lunar angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

ART. 11

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 12

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);
- c) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Flexibilizarea programului de lucru

ART. 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu 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 inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

ART. 14

(1) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

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

ART. 15



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

ART. 16

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

ART. 17

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.

ART. 18

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 învoierilor 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. 19

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

ART. 20

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

Semnatarii contractului colectiv de muncă la nivelul DAS Brașov sunt:

Direcția de Asistență Socială Brașov,
prin **Dr. Mariana**
Ștefan

Federația FNS PRO ASIST reprezentativă la
nivel sector de activitate asistență socială
conform sentinței civile nr. 1534/2021-
Sindicatul "IMPACT" Botoșani
prin reprezentant legal
doamna Camelia



Federația SANITAS din România este
organizație sindicală națională reprezentativă la
nivelul sectorului de negociere colectivă
"Asistență socială", conform Sentinței Civile nr.
4/RZ - Sindicatul Sanitas Covasna
prin reprezentant legal
Neagovici Vasile Cătălin



Participanți la negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul DAS Brașov

Federatia „Solidaritatea Sanitară” din Ro
a Sindicatului Județean- Sindicatul
„Solidaritatea Sanitară” Brașov prin
reprezentant dl Maleș Florin

Sindicatul Liber al Salariatilor din Prim
Municipiului Brașov prin președinte dna F
Elena Calinschi

Sindicatul Asistentilor Persanali ai Persoa
cu Handicap Brașov prin dna Roșu Do



