

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
**LA NIVELUL Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului BUZAU**  
Înregistrat la Inspectoratul teritorial de Munca Buzau  
cu nr. ....

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al art. 128 și art. 134 și următoarele din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată și a Codului Muncii,

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate, denumit în continuare, în cuprinsul prezentului contract, C.C.M.D.G.A.S.P.C. Buzau, între :

**I. Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Buzau**, cu sediul în Mun.Buzau, str.Bistritei nr.41, Jud. Buzau, în calitate de **angajator**, reprezentată de **Director executiv**

Și

**II. Salariații** reprezentați de **Sindicatul Sanitas Buzau**, cu sediul în Mun.Buzau, str.Stadionului nr.7, Jud.Buzau, reprezentat legal prin **Președinte**, având reprezentativitate la nivel de unitate, conform Sentinței civile nr.668/25.02.2020, pronunțată de Judecătoria Buzau în Dos.civ.nr.1014/200/2020.

**CAPITOLUL I**  
**DISPOZIȚII GENERALE**

**Art. 1** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea C.C.M. la nivel de D.G.A.S.P.C Buzau și se obligă să respecte prevederile acestuia.

**Art. 2 (1)** În sensul prezentului contract, termenul de **angajator** desemnează Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Buzau;

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

**Art. 3 (1)** C.C.M. la nivel de DGASPC Buzau are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților 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 preintampinarea grevelor.

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- alte drepturi salariale;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

(3) Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare și din prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Prevederile contractului colectiv de munca la nivel de grupuri de unități asistență socială sunt minime și obligatorii pentru parti.

## **CAPITOLUL II**

### **ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

**Art. 4 (1)** Prezentul C.C.M. DGASPC Buzau se încheie pe o perioadă de **2 ani** și va produce efecte din momentul înregistrării la ITM Buzau, pentru toți salariații din cadrul unității, conform art.108 alin.1) din Legea nr.367/2022 cu modificările și completările ulterioare.

(2) Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungește de drept o singura dată pe o perioadă de 12 luni.

(3) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot conveni asupra prelungirii sau negocierii Contractului colectiv de muncă.

**Art. 5** 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 asistenței sociale în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul C.C.M. la nivel de D.G.A.S.P.C. Buzau fără consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract.

**Art. 6 (1)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul C.C.M. intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, inclusiv reglementări cuprinse în contracte colective de muncă intervenite la nivelul ordonatorului principal de credite, acestea vor face parte, de drept, din contract.

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

**Art. 7** Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din domeniul asistenței sociale nu poate fi făcută fără consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei de dialog social.

**Art. 8 (1)** 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 dialogului social nr. 367/2022, printr-o cerere de modificare a CCM la nivel de unitate, care va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunica în scris celeilalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul DGASPC Buzau.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea incepe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.

(5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor DGASPC Buzau se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.

(6) Modificarile aduse contractului colectiv de munca se consemneaza într-un act aditional semnat de partile semnatare ale prezentul contract.

(7) Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii actului aditional la ITM Buzau.

**Art. 9** Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

**Art. 10** Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

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

**Art. 11 (1)** Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să se constituie o comisie de monitorizare care este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiei de monitorizare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin transmitere electronica catre toate structurile din cadrul DGASPC Buzau. Nerespectarea hotărârilor comisiei de monitorizare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

**Art. 12 (1)** Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei de monitorizarea aplicării prevederilor CCM la nivelul DGASPC Buzau sunt stabilite prin regulamentul acesteia – **anexa nr.1** la prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul DGASPC Buzau.

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

**Art. 13** Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat, prevederile alin. (2) de la art.12 neconstituind o procedură prealabilă.

**Art. 14** Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

**Art.15** Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

### **CAPITOLUL III**

## **REGLEMENTARI PRIVIND ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA SI SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA**

### **1. Încheierea contractului individual de muncă**

**Art. 16 (1)** Drepturile și obligațiile salariaților DGASPC Buzau sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

**(2)** Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și a contractului colectiv de munca aplicabil la nivel de unitate.

**Art. 17(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, la nivel de sector de activitate asistenta sociala si la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Buzau. Modelul de CIM este prevazut in **Anexa nr.2a, Anexa 2b si Anexa nr.2c** la prezentul CCM .

**(2)** La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, 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, la concurs va participa in calitate de observator un reprezentant al sindicatului reprezentativ. Sindicatul va desemna cate un observator atat la activitatea comisiei de concurs, cat si la cea de solutionare a contestatiilor. Prezenta prevedere se aplica doar in situatia in care sindicatul reprezentativ nu solicita desemnarea unui membru in comisie.

**(3)** Angajatorul se obligă să comunice sindicatului reprezentativ din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cel tarziu la data publicarii anuntului, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

**Art. 18(1)** Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.

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

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

a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile aplicabile sectorului de activitate asistenta sociala și va fi modificat, dacă este cazul prin acte aditionale.

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

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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să 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 sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, 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 de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(9) Elementele din informarea prevăzută la alin. (8) trebuie să se regăsească și în

conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

(10) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin.(8) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 19 (1)** Ocuparea posturilor în unități se face prin concurs, examen, transfer sau alte modalități prevăzute de lege, după caz, în condițiile legii.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi ocupate, în raport cu necesitățile DGASPC Buzau, cu informarea sau consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului C.C.M..

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

**Art. 20(1)** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, în baza art.31 alin.1 Codul muncii, o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze

activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu informarea organizației sindicale din care face parte, afiliată organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(8) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, DGASPC Buzău eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău.

(9) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

**Art. 21(1)** Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul Muncii și art. 29 din Legea-cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

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

**Art. 22(1)** Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs/examen pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, conform art. 29 din Legea-cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) În situația în care nu există posturi vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de munca în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor HG nr. 1336/2022.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, atât pentru membrii de sindicat, cât și pentru nemembrii de sindicat, la solicitarea acestora.

**Art. 23(1)** Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin cap.VII, din prezentul contract.

**Art. 24** Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul ministrului muncii nr. 2171/2022, cu modificările și completările ulterioare precum și cele menționate la art.17 alin.3 din Codul Muncii.

## **2.Executarea contractului individual de muncă**

**Art. 25** Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul C.C.M. la nivel de unitate și în contractele individuale de muncă.

**Art. 26** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art.27 (1) Salariatul** are, în principal, următoarele **drepturi**:

- a) La salarizare pentru munca depusă;
- b) La repaus zilnic și săptămânal;
- c) La concediu de odihnă anual;
- d) La egalitate de șanse și de tratament;
- e) La demnitate în muncă;
- f) La securitate și sănătate în muncă;
- g) La acces la formarea profesională;
- h) La informare și consultare;
- i) De a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) La protecție, în caz de concediere;
- k) La negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) De a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) Să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizarea, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) Să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) Să se supună doar dispozițiilor șefilor ierarhici;
- q) Să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) Să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini contravin legii;
- 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 șeful său direct;
- t) Să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) Să solicite asistență organizației sindicale în situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;



v) 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;

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

- a) De a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a realiza norma de muncă;
- b) De a respecta disciplina muncii;
- c) De a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) De fidelitate față de DGASPC Buzau în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) De a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) De a respecta secretul de serviciu;
- g) Să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, pe care le considera ilegale;
- h) Să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) Să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- j) Să pastreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- k) În cadrul serviciului să dea dovada de rezerva în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.
- l) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le da angajaților din subordine.
- m) Salariatii se obligă :
  - Să dea dovada de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea.
  - Să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul ;
  - Să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul ;
  - Să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical ;
  - Să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean ;
  - Să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență ;
  - Să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice ;
  - Să informeze șeful ierarhic superior asupra oricărei informații declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

**Art. 28(1) Angajatorul DGASPC Buzau are, în principal, următoarele drepturi:**

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate aplicabil;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, în condițiile Codului muncii, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;

g) să stabilească obiective de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

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

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

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității în condițiile legii;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

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

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

i) să asigure confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de respectare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;

l) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative care afectează drepturile salariaților;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizațiile profesionale corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

n) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 27 alin. (1) lit.v).

### **3. Modificarea contractului individual de muncă**

**Art. 29(1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

**(2)** Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

**(3)** Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente

**a)** Durata contractului;

**b)** Locul muncii;

**c)** Felul muncii;

**d)** Condițiile de muncă;

- e) Salariul;
- f) Timpul de muncă și timpul de odihnă.

**Art. 30(1)** Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de legislația în vigoare precum și de prezentul C.C.M. astfel:

a) Angajatorul poate informa/consulta reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate federației sindicale semnatare a prezentului C.C.M. și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

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

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

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

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

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

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

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

(5) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin.2 din Codul muncii.

(6) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului, conform art. 44 alin. 1 din Codul Muncii.

**Art. 31** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

#### **4. Suspendarea contractului individual de muncă**

**Art. 32(1)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

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

**Art. 33** La suspendarea contractului individual de muncă, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

**Art. 34(1)** Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se solicita consultarea organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate, dacă salariatul este membru de sindicat al acesteia.

**(2)** În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în Regulamentul de organizare internă a institutiei si de Codul Muncii.

**Art. 35 (1)** Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a)** Concediu de maternitate;
- b)** Concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c)** Carantină;
- d)** Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e)** Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f)** Forță majoră;
- g)** În cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile codului de procedură penală;
- h)** 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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs cu informarea sau consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului C.C.M..

**Art. 36(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a)** Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b)** Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c)** Concediu paternal;
- d)** Concediu pentru formare profesională;
- e)** Exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale și organizațiilor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f)** Participare la grevă;
- g)** desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist;
- h)** concediu de acomodare.

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

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

**Art. 37(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

b) 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;

c) pe durata detașării;

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

e) 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) Posturile temporar vacante astfel pot fi scoase la concurs cu informarea sindicatului reprezentativ la nivel de institutie.

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

**Art. 38(1)** Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 37 alin. (3).

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

**Art. 39(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an, cumulativ sau fracționat în maximum trei tranșe, pentru situații personale sau studiu, cu avizul liderului de grupa sindicală a sindicatului reprezentativ la nivel de institutie.

b) în cazuri excepționale, dovedite cu documente justificative, durata prevăzută la lit.a) se poate prelungi până la 1 an, cu avizul liderului de grupa sindicală a sindicatului reprezentativ la nivel de institutie.

(2) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 30 de zile înainte, cu avizul liderului de grupa sindicală a sindicatului reprezentativ la nivel de instituție.

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacante se va stabili cu informarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de instituție.

## 5. Încetarea contractului individual de muncă

**Art. 40** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

**Art. 41** (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

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

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

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

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

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

**Art. 42(1)** Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

**Art. 43 (1)** Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

**Art. 44** Este interzisă concedierea salariaților:

- a) Pe criteriile 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), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) din Codul Muncii.

**Art. 45 (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) La sesizarea angajatului sau a sindicatelor, angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.

**Art. 46(1)** Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel din motive care țin de activitatea sindicală nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

**Art. 47(1)** Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) Pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) Pe durata concediului pentru carantină;

- c) Pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) Pe durata concediului de maternitate;
- e) Pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani- salariații nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. D) din codul muncii (salariații nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat), pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare
- f) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) Pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) Pe perioada concediului fără plată, acordat în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil.
- i) Pe perioada concediului de acomodare (în cazul adopțiilor).
- j) Pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii.

**Art. 48** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu respectarea procedurilor prevăzute de legislația în vigoare, 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, precum și 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;

**Art. 49(1)** Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din cadrul DGASPC Buzău, vor fi efectuate de către o persoană desemnată sau o comisie de disciplină, constituită conform prevederilor legale printr-o dispoziție a directorului executiv al DGASPC Buzău.

(4) În cursul cercetării disciplinare, la solicitarea scrisă a salariatului, membru al sindicatului semnatar al prezentului CCM, acesta poate fi asistat de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**Art. 50 (1)** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 literele c) și d) din Codul Muncii precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 41 lit. f) din prezentul contract colectiv, 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 în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

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

**Art. 51** 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. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

**Art.52** Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului este individuala, astfel cum este reglementata de legislatia aplicabila.

**Art. 53 (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, conform Codului Muncii.

**Art. 54(1)** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) Motivele care determină concedierea;
- b) Durata preavizului;
- c) Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) Lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile articolului 64 din codul muncii.

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

**Art. 55** Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

**Art. 56** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

**Art. 57** În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**Art. 58** 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. 59(1)** Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

(3) Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

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

**Art. 60 (1)** Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respectiv, indiferent de sursa de finanțare.

(2) În aplicarea prevederilor legale de reorganizare, angajatorul împreună cu organizația sindicală reprezentativă vor stabili de comun acord modul de redistribuire a personalului existent, astfel încât să se asigure preluarea integrală a acestora, dacă acest lucru este posibil, precum și eventualele criterii de disponibilizare.

## CAPITOLUL IV

### Condiții de muncă și protecția muncii

**Art. 61(1)** Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175-191 Codul muncii).

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 183 și următoarele din Codul Muncii se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit conform art. 58 din Legea 319/2006.

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

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

- b)** Măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii sau, după caz, se va organiza un compartiment de protecția muncii;
- c)** Măsuri de instruire și informare în domeniul protecției muncii;
- d)** Măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract;
- e)** Părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

**Art. 62 (1)** Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

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

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

**Art. 63(1)** Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a)** Măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului;
- b)** Măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c)** Măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d)** Dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

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

**Art. 64(1)** În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

- a)** Evitarea riscurilor;
- b)** Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c)** Combaterea riscurilor la sursă;
- d)** Adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e)** Luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f)** Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g)** Planificarea prevenirii;

- h)** Adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i)** Aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

**Art. 65 (1)** Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

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

**Art. 66** Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii, conform art. 179 din Codul Muncii.

**Art. 67 (1)** Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

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

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

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

**Art. 68 (1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

**(3)** Angajatorul 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. 69(1)** Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

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

**Art. 70** Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art. 71** Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

**Art. 72** Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de quantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare la prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 73(1)** Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare și sunt stabilite conform **anexei nr.3** la prezentul contract colectiv la nivel de unitate.

(3) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și reprezentanții angajatorului, se acordă potrivit prevederilor art. 147 Codul muncii.

**Art. 74** Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii.

**Art. 75 (1)** Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C în funcție de recomandarea medicului de medicina muncii;

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

**Art.76(1)** În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

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

**Art. 77(1)** Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție se vor stabili de comun acord, în limita surselor bugetare alocate. Angajatorul va face demersuri și va prevedea sursele pentru echipament în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

**Art. 78(1)** Părțile sunt de acord că nici o 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. 79 (1)** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) Amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;  
b) Asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

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

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

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

**Art. 80** Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

**Art. 81(1)** Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

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

## **CAPITOLUL V**

### **Salarizare și alte drepturi**

**Art. 82 (1)** La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

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

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

**Art. 83 (1)** Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(2) Proiectul de buget se întocmește cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă și se supune ulterior avizului în ședința Colegiului Director constituit la nivelul DGASPC Buzău.

**Art. 84 (1)** Potrivit dispozițiilor art 105 alin.3 teza finală din Legea nr. 367/2022 a dialogului social, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limite minime și maxime,

drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, între limitele legale, conform prevederilor prezentului contract colectiv negociat la nivel de unitate.

(2) 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) Indemnizație 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 hgr nr. 153/2018, respectiv regulamentul de sporuri cuprins în hgr nr. 569/2017, se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către direcțiile de sănătate publică, cu respectarea obligatorie a pragului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor;

c) 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 (art. 20 din legea nr. 153/2017);

d) 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 lit.c din prezentul articol 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 schimburi), respectiv ambele schimburi (pentru sistemul de lucru 12 cu 24), în decursul unei luni, conform graficului de prezență întocmit la nivelul serviciului/centrului.

e) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, conform art. 2, alin.1 (1) din capitolul II al anexei II din legea nr. 153/2017, cu condiția încadrării în prevederile art.25 din Legea cadru nr.153/2017 și în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat al DGASPC Buzău. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

f) 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.

(3) Sporurile specifice sistemului de asistență socială, reglementate în Legea nr. 153/2017, se acordă prin raportare la salariul de bază, dacă nu există dispoziții legale care să prevadă altă bază de calcul.

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

#### **Art. 85** Alte drepturi ale angajaților:

a) Angajații beneficiază de vouchere de vacanță în cuantumul și condițiile stabilite de lege. Ordonatorii principali de credite împreună cu angajatorii vor cuprinde aceste sume în bugetele instituției. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, nefiind un drept acordat prin legea salarizării. Valoarea voucherelor de vacanță va fi cea stabilită potrivit prevederilor legale care vor fi adoptate.

- b)** Asistenții maternali profesioniști beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport și cazare, în cazul în care deplasarea se face în interesul copilului aflat în plasament, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar;
- c)** Asistenții maternali profesioniști beneficiază de decontarea analizelor medicale necesare pentru copilul aflat în plasament la asistentul maternal profesionist;
- d)** Asistenților maternali profesioniști li se plătesc concediile de odihnă, fără diminuarea sporurilor cuvenite, în condițiile în care în perioada efectuării concediului au în îngrijire copii asistați, conform art. 150 din Codul Muncii;
- e)** Angajatorul va asigura consultanță juridică pentru personalul din asistență socială atunci când împotriva acestuia se formulează plângeri sau acțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- f)** Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, altul decât cel care prestează munca în unități în care se prestează activitate în mod continuu, se compensează cu timp liber corespunzător;
- g)** În conformitate cu art. 56 din Legea nr. 448/2006, republicată, personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în centrele de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap situate în mediul rural, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu (contravaloare abonament), sumele necesare acordării acestor drepturi fiind asigurate din bugetul unităților ;
- h)** 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;
- i)** În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări;
- j)** Personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, a indemnizațiilor de încadrare conform legii.

**Art. 86** Alte drepturi de personal care se acordă angajaților:

- În perioada în care salariatul ocupă temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective;
- Plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducătorului unității;
- Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

**Art. 87** Premierile se stabilesc având la bază consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 88** 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. 89** Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## **CAPITOLUL VI**

### **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

**Art. 90** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

**Art. 91** Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

**Art. 92 (1)** Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, de luni până vineri, 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. 93(1)** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

**Art. 94 (1)** Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică.

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

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

**Art. 95(1)** Programul de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților, cu acordul reprezentanților sindicatului semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 96** Programul de lucru și modul de repartizare a acestuia pe zile, la nivelul fiecărei unitati de asistenta sociala, sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul unitatii cu cel puțin 5 zile înainte de sfarsitul lunii in curs, pentru luna urmatoare.

**Art. 97 (1)** Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă, cu respectarea art. 112 și 114 din Codul Muncii.

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

**Art. 98** Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul.

**Art. 99(1)** Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

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

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

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

**Art. 100 (1)** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

**(2)** Efectuarea orelor de munca suplimentara in unitatile de asistenta sociala se realizeaza cu respectarea prevederilor legale incidente.

**Art. 101** Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului C.C.M..

**Art. 102(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:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

**Art. 103(1)** La locurile de muncă cu activitate specifică, programul de lucru al angajaților DGASPC Buzau, aprobat prin Regulament Intern, devine **anexa nr.4** la prezentul CCM și este preluat ca atare.

**(2)** În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern. Pauza nu va depăși 30 de minute, va fi organizată în funcție de specificul fiecărui loc de muncă, fiind inclusă în durata zilnică a timpului de lucru.

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

**Art. 104 (1)** Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 105(1)** Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator cu consultarea organizației sindicale reprezentative din unitate, se aprobă de către Colegiul Director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

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

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

**Art. 106(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, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni, cu respectarea graficului de prezenta.

**Art. 107(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) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari individuale stabilita de angajator cu consultarea salariatului. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator. In programarea individuala se stabileste data efectuării concediului de odihna, cu respectarea transei de minim 10 zile lucratoare .

**Art. 108(1)** Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă si se acorda conform legislatiei in vigoare.

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

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

(5) In situatii bine motivate, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(6) 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.

**Art. 109(1)** Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

- Între 1 și 10 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- Peste 10 ani vechime – 25 de zile lucrătoare.

**Art. 110(1)** Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 alin 1, 2 și 3 din Codul muncii

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu la cererea angajatului.

**Art. 111 (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. 112 (1)** Salariații nevazatori, alte personae cu handicap si tineri in varsta de pana la 18 ani, beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de 3 zile lucratoare.

(2) Salariatii care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 și 10 zile lucrătoare, după ce au fost parcurse toate etapele prevăzute de lege și anume:

-determinările efectuate de către personalul încadrat din unitățile specializate ale Ministerului Sănătății,

-depunerea către ITM a acestor determinări,

-înaintarea către Consiliul Județean Buzău, spre aprobare, a unei propuneri stabilite de comun acord, privind acordarea efectivă a numărului de zile de concediu de odihnă suplimentar.

**Art. 113** Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 114(1)** Conform art. 152 alin. 1 și 2 din Codul muncii coroborat cu art. 24 alin. 1 și 2 din H.G. nr. 250/1992 (r1) salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;

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

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți, copii, frați, bunici) și la decesul socrilor;

e) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;

f) donatorii de sânge, conform legii;

g) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.

(2) Conform art.143 din Codul Muncii angajații vor beneficia de:

a) 1 zi liberă plătită, de la data la care au împlinit 5 ani vechime în instituție, respectiv 2 zile libere plătite de la data la care au împlinit 10 ani vechime în instituție;

b) 3 zile libere plătite de la data la care au împlinit 15 ani vechime în instituție;

c) 4 zile libere plătite de la data la care au împlinit 20 ani vechime în instituție;

d) 3 zile lucrătoare la decesul unui afin până la gradul II inclusiv;

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

(3) Salariatii din asistenta sociala vor beneficia de concediu pentru formare profesională conform art 154 -158 din Codul Muncii

(4) Personalul din cadrul DGASPC poate beneficia de concediu fără plată conform art 153 din Codul Muncii de maxim 90 de zile lucrătoare într-un an, raportat la art. 39 din prezentul contract.

(5) Conform art. 3 alin. (1) din Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului, „*Pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil*”. Ziua liberă se acordă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, respectiv a reprezentantului legal al copilului, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat. Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

(6) 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 punției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(7) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (6) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

8) 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.

9) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile prevăzute în care a absentat.

## **CAPITOLUL VII**

### **Protecția socială a salariaților**

**Art. 115** În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, prin consultarea reprezentanților sindicatului semnat al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, 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.

**Art. 116 (1)** La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) Persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) Persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) Persoanele care împlinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială, la cererea angajatului;
- d) Persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;
- e) Persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.

(2) După epuizarea acestor criterii departajarea salariaților se va face prin testarea cunostintelor profesionale de către o comisie mixta angajator-sindicat semnat.

(3) Pentru luarea măsurilor de desfacere 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, dacă soții nu convin altfel;

**b)** Măsura să afecteze în ultimul rând membrii familiilor monoparentale care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionarea anticipată sau anticipată parțială.

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

**Art. 117** În caz de modificare a profilului unei structuri din cadrul DGASPC Buzau, salariații din cadrul acelei structuri, au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul structurii respective.

**Art. 118** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, în limita bugetului aprobat.

**Art. 119(1)** Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

**(2)** În cazul decesului salariatului, a sotului/soției sau a unui copil aflat în întreținere unitatea va acorda un salariu mediu brut pe economie comunicat prin Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale, în limita cheltuielilor aprobate cu aceasta destinație și a bugetului aprobat.

**Art. 120(1)** În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

**(2)** În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratului teritorial de muncă și direcției de sănătate publică județeană apariția acestor boli.

**(3)** Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, Inspectoratului teritorial de muncă și al organizațiilor sindicale din unitate ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Reprezentanții organizațiilor sindicale 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.121** Contravaloarea deplasării salariaților în afara Municipiului Buzau, cu mijloacele de transport în comun sau auto propriu, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

**Art.122 (1)** După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani pentru copilul cu handicap, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

**Art. 123** Salariatul care întrerupe concediu legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, conform legii.

**Art. 124** Salariatele gravide, reprezentate de sindicatul semnatar al prezentului contract, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor, la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă. Potrivit art.15 din OUG 96/2003 angajatorul are obligația de a asigura angajatele gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore /lună.

**Art. 125** Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern se stabilesc reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, conform prevederilor legale în vigoare.

## **CAPITOLUL VIII**

### **Formarea profesională**

**Art. 126 (1)** Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(5) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, în bugetele aprobate de ordonatorul principal de credite urmând să fie cuprinse fondurile necesare respectării prevederilor art. 192-207 din Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii.

(6) DGASPC Buzau se obligă să asigure participarea salariaților – membri de sindicat, la cursuri de pregătire sindicală în cuantumul a 4 zile consecutive pe an, pentru fiecare dintre aceștia care doresc să participe la cursuri, fără afectarea drepturilor salariale. Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris, de către sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv, către Serviciul Resurse Umane și Salarizare din cadrul DGASPC Buzau.



(7) Perfecționarea profesională a angajaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională aprobat de instituție pentru salariații- personal contractual.

**Art. 127(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) Reconvertirea 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.

**Art. 128** Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională organizată la inițiativa ori în interesul DGASPC Buzau.

**Art. 129** Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale convenite, în situația în care acestea sunt:

- organizate la inițiativa ori în interesul DGASPC Buzau;
- urmate la inițiativa salariatului, cu acordul conducătorului instituției.

**Art. 130** 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 cadrul DGASPC Buzau între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfecționare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

**Art. 131** În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, 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 DGASPC Buzau.

**Art. 132** 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. 133** Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

**Art. 134(1)** Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii, cu consultarea reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv.

(2) Participarea la cursuri se va face în baza evidentelor furnizate de Serviciul Resurse Umane și Salarizare cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 135(1)** Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu acordul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă și va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 6 zile de la adoptare prin informarea salariaților pe baza de proces verbal.

(2) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din activitate la cererea salariatului, poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 136 (1)** Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, 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. 137** Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

## CAPITOLUL IX

### Drepturile sindicatului semnatar al prezentului C.C.M. la nivelul DGASPC Buzau

**Art. 138** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

**Art. 139(1)** Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(2) Conducerea institutiei va depune toate diligentele pentru obtinerea sumelor necesare la rectificarea bugetului. La data semnării contractului angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul banesc al drepturilor castigate.

(3) La cererea expresă a sindicatului semnatar al prezentului C.C.M., acesta poate fi asistat de reprezentanții federației și confederației la care este afiliat, în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

**Art. 140(1)** Directorul executiv va invita reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului CCM să participe la ședințele de lucru ale Colegiului Director al DGASPC Buzau,

care vizeaza drepturile si obligatiile angajatilor, relatiile de munca si activitati care afecteaza interesele salariatilor. Acestia vor avea statut de observator si vor avea drept la opinie.

(2) Orice modificare a organigramei, a statutului de funcții și a bugetului care afecteaza numarul de posturi sau drepturile angajatilor se va face prin consultarea sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(3) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, documentele necesare susținerii activității sindicale.

(4) Hotărârile Colegiului director vor fi comunicate în scris, în termen de doua zile lucratoare de la data emiterii hotărârilor, reprezentantilor sindicatului semnatar al prezentului contract.

**Art. 141 (1)** Membrii alesi in organele de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului CCM, care au calitatea de angajat al DGASPC Buzau, au dreptul de reducerea programului de lucru pentru activitatea sindicala cu cate 5 zile (40 de ore) pe luna, acordate la cererea scrisa adresata angajatorului, transmisa prin orice mijloc de comunicare, cu informarea prealabila a sefului ierarhic direct.

(2) Zilele negociate potrivit alin.1), care nu au fost utilizate, se reporteaza doar in luna urmatoare.

(3) Modalitatea de desfasurare a adunarii membrilor de sindicat, in incinta unitatii, in timpul programului de lucru, se realizeaza prin solicitare scrisa, adresata angajatorului.

**Art. 142** Angajatorul este obligat să asigure un spatiu functional necesar funcționării sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 143 (1)** Încasarea cotizației pentru sindicatul semnatar al prezentului C.C.M. se face prin statele de plată ale institutiei de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale, conform cererilor scanate si trimise de catre sindicatul Sanitas la DGASPC Buzau. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnatar al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

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

**Art. 144 (1)** Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

(3) Regulamentul intern se întocmește de către DGASPC Buzau cu consultarea a sindicatului din instituție, semnatar al prezentului contract si va fi adus la cunostinta salariatilor prin informarea acestora pe baza de proces-verbal.

**Art.145** Reprezentantii sindicatului semnatar al prezentului CCM pot fi prezenti, la solicitarea membrilor de sindicat, in centrele de asistenta sociala din structura DGASPC Buzau, cu respectarea prevederilor art.141 alin.3.

## **CAPITOLUL X**

### **Dispoziții finale**

**Art. 146** Conducerea DGASPC Buzau are obligația ca la fundamentarea bugetului instituției să prevadă toate sumele necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului C.C.M. și să depună toate diligențele pentru aprobarea acestor sume de către Consiliul Județean, prin hotărâre. Anterior depunerii acestor bugete fundamentate spre aprobarea Consiliului Județean, va fi consultat sindicatul semnatar al prezentului CCM.

**Art. 147** Aplicarea prevederilor prezentului C.C.M. încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**Art. 148** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Art. 149** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

**Art. 150** Prezentul C.C.M. s-a încheiat în **3** exemplare și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Buzau și va fi adus la cunoștința salariaților prin prin informarea acestora pe bază de proces verbal, în toate unitățile din structura DGASPC Buzau, prin grija conducerilor acestora .

### **PĂRȚILE SEMNATARE:**

**D.G.A.S.P.C. Buzau,**  
reprezentat prin  
**DIRECTOR EXECUTIV**

**Sindicatul SANITAS**  
reprezentat prin  
**PREȘEDINTE**

**Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei de monitorizare a aplicarii prevederilor Contractului Colectiv de Munca la nivelul DGASPC Buzau**

1. Comisia care monitorizeaza aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate este compusa din 3 (trei) reprezentanti ai DGASPC Buzau.

A. Membrii comisiei desemnati de DGASPC Buzau sunt:

- Șef S.R.U.S.
- consilier Serviciul Monitorizare
- Șef Serviciul Juridic si Contencios

B. Membrii comisiei desemnati de Sindicatul Sanitas, semnatar al prezentului CCM sunt:

- președinte Sindicatul Judetean Sanitas
- vicepreședinte Sindicatul Judetean Sanitas
- lider grupa la Complexul de Servicii Comunitare nr.9 Buzau

2. Comisia se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, in termen de maxim 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a  $\frac{3}{4}$  din numarul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecărei parti, ales in sedinta respectiva.

4. Hotararea adoptata potrivit pct.2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Șef Serviciul Juridic si Contencios.

6. Comisia este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca in aplicare, in functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatii, la solicitarea uneia dintre parti.

7. Membrii nominalizati la pct.1 sunt titulari. Ei pot fi inlocuiti cu delegatie scrisa, in cazuri justificate.

## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de \_\_\_\_\_  
și înregistrat în registrul general de evidență al salariaților  
cu nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_

### A. Părțile contractului:

**Angajator** - persoana juridică/fizică: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, cu sediul/domiciliul în \_\_\_\_\_, str. \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, jud. \_\_\_\_\_,  
telefon nr. \_\_\_\_\_, fax nr. \_\_\_\_\_, poștă electronică  
\_\_\_\_\_, reprezentată legal prin d-na/d-nul \_\_\_\_\_,  
în calitate de \_\_\_\_\_  
și

Angajatul/ **angajata** - domnul/**doamna** \_\_\_\_\_, domiciliat/domiciliată în  
localitatea \_\_\_\_\_, **Str.** \_\_\_\_\_ **nr.** \_\_\_\_\_, județul \_\_\_\_\_, posesor/posesoare  
al/a cărții de identitate/pașaportului seria \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, eliberată/eliberat de **S.P.C.L.E.P.**  
\_\_\_\_\_, la data de \_\_\_\_\_, **CNP** \_\_\_\_\_, autorizație de  
munca/permis de sedere în scop de muncă seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_.

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

### B. Obiectul contractului:

Exercitarea atribuțiilor specifice postului de \_\_\_\_\_  
la \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ în schimbul unei remunerații denumite salariu.

### C. Durata contractului

a) **nedeterminată**, salariatul/salariața \_\_\_\_\_ urmând să înceapă prestarea activității la data de \_\_\_\_\_;

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

### D. Perioada de probă

a) durata de ....30.....zile calendaristice/lucratoare, în cazul contractului pe perioadă determinată;

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

### E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc):

\_\_\_\_\_ din: sediul  
social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului: \_\_\_\_\_

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: .....(pe teren/la sediul clientilor/arie geografica....., grup de unitati etc.) In acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestatii suplimentare .....(in bani sau in natura);
- b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator.....(dupa caz).

#### **F. Felul muncii**

Funcția/Ocupația \_\_\_\_\_ – **COR**, conform Clasificării ocupațiilor din România.

#### **G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia**

- 1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de **8 ore/zi si/sau 40 ore/săptămână**.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: 8 ore/zi (ore zi/ore noapte/inegal).
  - b) Programul normal de munca se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
- 2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi , .....ore/săptămână, .....ore/luna.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face : in zilele de ....., intre orele.....sau.....(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc), dupa cum urmeaza.....
  - b) Programul de munca 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 lucrari 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 lucrata.

De asemenea, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, cu o durata de ..... **zile lucrătoare**.

#### **I. Salariul**

- 1. Salariul de bază brut: ..... lei
- 2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri .....
  - b) indemnizații .....
  - c) prestatii suplimentare in bani.....
  - d) modalitatea prestațiilor suplimentare in natura.....
  - e) alte adaosuri .....
- 3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma întreaga în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere platite 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. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de .....
- 4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.
- 5. Data/Datele la care se plateste salariul **este/sunt: 05 ale lunii urmatoare..**
- 6. Metoda de plata: **CARD/CASH.**

#### **J. Alte clauze:**

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..20.. zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ....20.... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de munca aplicabil, după caz;
- c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze.....

#### **K. Atribuțiile postului:**

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

#### **L. Riscurile specifice postului**

Riscurile de accidentare și îmbolnavire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările anuale 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:**

1. Capacitatea de implementare;
2. Capacitatea de a rezolva eficient problemele;
3. Capacitatea de asumare a responsabilităților;
4. Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
5. Creativitate și spirit de inițiativă;
6. Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru;
7. Capacitatea de a lucra independent;
8. Capacitatea de a lucra în echipă;
9. Capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate;
10. Integritatea morală și etica profesională.

**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. Condiții de muncă**

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vatamatoare/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 partilor**

### **1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:**

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de munca 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 confidentialitatea 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 munca aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuale ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională 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 angajatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- e) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, vechimea in munca, in meserie si in specialitate sau un extras din registrul de evidenta a salariatilor, atat si certifiact pentru conformitate.

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

### **S. Dispozitii finale**

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati, grup de unitati/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, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut 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 modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres in lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

**T.** Conflictetele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanța judecătorească competenta material si teritorial, potrivit legii.

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

**Angajator,**

**DIRECTOR EXECUTIV,**

.....

**Angajat,**

**Semnatura**

Am primit un exemplar.

Semnatura.....

Data.....

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat la data de \_\_\_\_\_  
 și înregistrat în registrul general de evidență al salariaților  
 cu nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_

**I. Părțile contractului:**

**Angajator** - persoana juridică/fizică: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, cu sediul/domiciliul în \_\_\_\_\_, str. \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, jud. \_\_\_\_\_, telefon nr. \_\_\_\_\_, fax nr. \_\_\_\_\_, poștă electronică: \_\_\_\_\_, reprezentată legal prin d-na \_\_\_\_\_, în calitate de \_\_\_\_\_

și

Angajatul/ **angajata** - domnul/**doamna** \_\_\_\_\_, domiciliat/domiciliată în localitatea \_\_\_\_\_, **Com.** \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, județul \_\_\_\_\_, posesor/posesoare al/a **cărții de identitate**/pașaportului seria \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, eliberată/eliberat de **S.P.C.L.E.P.** \_\_\_\_\_, la data de \_\_\_\_\_, **CNP** \_\_\_\_\_, autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data de .....

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

**J. Obiectul contractului:**

Prestarea activității de asistent maternal profesionist, ca activitate specifică, de natură a asigura creșterea, îngrijirea și educarea, necesare dezvoltării armonioase a copilului(-ilor) primit(-iți) în plasament, pentru și sub autoritatea D.G.A.S.P.C. Buzău, în schimbul unei remunerații denumite salariu, conform dispozițiilor art. 109<sup>1</sup>, alin.(3) și (4) din Legea nr. 272/21.06.2004 *privind protecția și promovarea drepturilor copilului* cu modificările și completările ulterioare și Hotărârii Guvernului nr. 679/12.06.2003 *privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist.*

**C. Durata contractului:**

**Determinată**, pe perioada de valabilitate a atestatului de asistent maternal profesionist nr. \_\_\_\_\_, eliberat de Comisia pentru protecția copilului Buzău, începând cu data de \_\_\_\_\_ până la data de \_\_\_\_\_.

Prezentul contract individual de muncă se suspendă ori încetează în cazurile prevăzute de legislația muncii, precum și în cazul suspendării, retragerii sau încetării atestatului de asistent maternal profesionist.

**D. Perioada de proba**

- a) durata de .....**30**.....zile calendaristice/lucratoare, în cazul contractului pe perioada determinată;  
 b) condițiile perioadei de proba (daca exista).....

**E. Locul de muncă**

Activitatea de creștere, îngrijire și educare a copiilor aflați în plasament se desfășoară la domiciliul/reședința/locuința angajatului.

## **F. Felul muncii**

Funcția/meseria/cod: Asistent maternal profesionist/ cod 531201, conform Clasificării ocupațiilor din România.

## **G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia**

Munca asistentului maternal profesionist se desfășoară în condiții/program specifice si are următoarele elemente caracteristice:

- programul de lucru este impus de nevoile copiilor;
- planificarea timpului liber se face în funcție de programul familiei și al copiilor aflați în plasament.

## **H. Concediul**

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

De asemenea, angajatul beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de ..... zile lucrătoare.

În perioada efectuării concediului legal de odihnă asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa, este autorizată de direcție.

## **I. Salariul**

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

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri ..... - **quantum spor continuitate = .....lei ;**
  - **quantum spor conditii periculoase de munca = ..... lei;**
  - **quantum spor 2copii = ..... lei;**
  - **quantum spor copil/copii handicap = .....lei.**

b) indemnizații .....;

c) prestatii suplimentare in bani.....;

d)modalitatea prestatiilor suplimentare in natura.....;

e)alte adaosuri .....

3. **Data/Datele** la care se plateste salariul este/sunt....**05**...ale lunii pentru luna precedenta.

4. Metoda de plata.....

## **J. Alte clauze:**

a)perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..20... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ....20.... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

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

#### **K. Atribuțiile postului:**

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

#### **L. Riscurile specifice postului**

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările anuale 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:**

1. Capacitatea de implementare;
2. Capacitatea de a rezolva eficient problemele;
3. Capacitatea de asumare a responsabilităților;
4. Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
5. Creativitate și spirit de inițiativă;
6. Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru;
7. Capacitatea de a lucra independent;
8. Capacitatea de a lucra în echipă;
9. Capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate;
10. Integritatea morală și etica profesională

**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. Condiții de muncă**

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

#### **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 partilor**

### **1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:**

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte drepturi 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 confidentialitatea 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 individuale ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională 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 angajatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;  
și din lege;

e) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;

f) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, vechimea in munca, in meserie si in specialitate sau un extras din registrul de evidenta a salariatilor, atat si certifiact pentru conformitate.

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

## **S. Dispozitii finale**

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati, grup de unitati/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, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut 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 exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres in lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

**T.** Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanța judecătorească competenta material si teritorial, potrivit legii.

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

**Angajator,**

**DIRECTOR EXECUTIV,**

.....

**Angajat,**

**Semnatura**

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/24.01.2003 - *Codul muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurilor legale.

**Angajator,**

**REPREZENTANT LEGAL,**

.....

Am primit un exemplar.

Semnatura.....

Data.....

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat la data de \_\_\_\_\_  
și înregistrat în registrul general de evidență al salariaților  
cu nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_

**A.Părțile contractului:**

**Angajator** - persoana juridică/fizică: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, cu sediul/domiciliul în \_\_\_\_\_, str. \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, jud. \_\_\_\_\_,  
telefon nr. \_\_\_\_\_, fax nr. \_\_\_\_\_, poștă electronică  
\_\_\_\_\_, reprezentată legal prin d-na/d-nul \_\_\_\_\_,  
în calitate de \_\_\_\_\_  
și

Angajatul/ **angajata** - domnul/**doamna** \_\_\_\_\_, domiciliat/domiciliată în  
localitatea \_\_\_\_\_, **Str.** \_\_\_\_\_ **nr.** \_\_\_\_\_, județul \_\_\_\_\_, posesor/posesoare  
al/a cărții de identitate/pașaportului seria \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, eliberată/eliberat de **S.P.C.L.E.P.**  
\_\_\_\_\_, la data de \_\_\_\_\_, **CNP** \_\_\_\_\_, autorizație de  
munca/permis de sedere în scop de munca seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ din data de  
\_\_\_\_\_.

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

**B.Obiectul contractului:**

Exercitarea atribuțiilor specifice postului de \_\_\_\_\_  
la \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ în schimbul unei remunerații denumite salariu.

**C.Durata contractului**

a) **nedeterminată**, salariatul/salariața \_\_\_\_\_ urmând să înceapă prestarea activității la data  
de \_\_\_\_\_;

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

**D.Perioada de proba**

a) durata de ..30....zile calendaristice/lucratoare, în cazul contractului pe perioada determinată;

b) condițiile perioadei de proba (daca exista).....

**E.Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc):

\_\_\_\_\_ din: sediul  
social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului: \_\_\_\_\_



2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: .....(pe teren/la sediul clientilor/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 \_\_\_\_\_ – **COR**, conform Clasificării ocupațiilor din România.

#### **G.Durata timpului de munca și repartizarea acestuia**

- 1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de **8 ore/zi și/sau 40 ore/săptămână**.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: **8 ore/zi** (ore zi/ore noapte/inegal).
  - 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/luna.
  - a) Repartizarea programului de lucru 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 de odihnă suplimentar, cu o durată de ..... **zile lucrătoare**.

#### **I. Salariul**

- 1. Salariul de bază 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 norma întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere platite 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 platite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu în cuantum de .....
- 4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber platit 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: 05 ale lunii următoare..**
- 6. Metoda de plată: **CARD/CASH.**

#### **J.Alte clauze:**

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..20... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ....45.... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de munca aplicabil, după caz;

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

d) alte clauze.....

#### **K. Atribuțiile postului:**

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

#### **L. Riscurile specifice postului**

Riscurile de accidentare și îmbolnavire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările anuale 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:**

1. Capacitatea de implementare;
2. Capacitatea de a rezolva eficient problemele;
3. Capacitatea de asumare a responsabilităților;
4. Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
5. Creativitate și spirit de inițiativă;
6. Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru;
7. Capacitatea de a lucra independent;
8. Capacitatea de a lucra în echipă;
9. Capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate;
10. Integritatea morală și etica profesională.
11. Capacitatea de organizare și conducere a activității;
12. Capacitatea de analiză și sinteză;
13. Capacitatea de a lua decizii corecte în domeniul de activitate;
14. Obiectivitate în aprecierea personalului din subordine;
15. Nivelul de implicare în realizarea atribuțiilor structurii coordonate.

**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. Conditii de munca**

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

### **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 partilor**

### **1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:**

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de munca 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 confidentialitatea 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 munca aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuale ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională 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 angajatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de munca aplicabil și din lege;

d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;  
și din lege;

e) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;

f) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, vechimea in munca, in meserie si in specialitate sau un extras din registrul de evidenta a salariatilor, atat si certifiact pentru conformitate.

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

### **S.Dispoziții finale**

1.Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati, grup de unitati/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, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut 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 modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres in lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

**T.**Conflictelor în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanța judecătorească competentă material si teritorial, potrivit legii.

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

**Angajator,**

**DIRECTOR EXECUTIV,**

.....

**Angajat,**

**Semnatura**

Am primit un exemplar.

Semnatura.....

Data.....

## MATERIALE IGIENICO-SANITARE

**1.Echipament de protectie**

FUNȚIA/POSTUL	ECHIPAMENT SI MATERIALE DE PROTECTIE
Medic Asistent medical Kinetoterapeut	-halat de unica folosinta/halat -manusi chirurgicale de unica folosinta -masca de protectie -ochelar protectie
Infirmiera Lucrator social Ingrijitor Ingrijitor curatenie	-halat de unica folosinta -manusi chirurgicale de unica folosinta -masca de protectie -manusi menaj protectie
Muncitor calificat / necalificat la spalatorie	-halat sau salopeta (1 buc./an/persoana) -cizme cauciucate (1 buc./an/persoana) -șorturi impermeabile (1 buc./an/persoana) -manusi protectie
Muncitor calificat / necalificat la bucatarie	-halat (1 buc./an/persoana) -incaltaminte protectie (1 buc./an/persoana) -sorturi protectie (2 buc./an/persoana) -manusi menaj protectie -manusi protectie termica -boneta unica folosinta
Muncitor intretinere	-șuba (1 buc./2 ani/persoana) -impermeabil (1 buc./an/persoana) -cizme din pasla (1 buc./an/persoana) -cizme cauciucate (1 buc./an/persoana)
Fochist	-manusi protectie -cizme cauciucate sau incaltaminte termoizolanta (1 buc./an/persoana) -halat (1 buc./an/persoana)
Alte functii (educator, asistent social, psiholog, logoped, supraveghetor de noapte, pedagog de recuperare, lucrator social, casier magaziner, etc)	Conform normelor de protectie a muncii specifice activitatii desfasurate

La nivelul fiecarui compartiment se va asigura o trusa de prim ajutor.

Partile pot conveni de comun acord sa modifice structura echipamentului de protectie, precum si baremele de acordare ale acestora. In cazurile in care temperaturile exterioare sunt la niveluri foarte mici sau foarte mari se vor lua toate masurile de prevenire a imbolnavirilor, inclusiv prin acordarea unor materiale sau echipamente de protectie specific conditiilor meteorologice.

Echipamentul de protectie va fi acordat si utilizat conform normelor de protectia muncii.

Salariatul este obligat sa foloseasca echipamentul de protectie acordat in timpul desfasurarii programului normal de lucru.

### **1. Materiale igienico-sanitare:**

**-alcool sanitar pentru uzanta proprie 250ml./luna/persoana** (pentru personalul de educatie si/sau ingrijirea copilului sau adultului, precum si pentru personalul de specialitate din cadrul institutiei care, prin natura sarcinilor de serviciu, intra in contact direct cu persoane aflate in situatie de risc),

**-sapun 75 g/luna/persoana**

**-hartie igienica 2 buc./luna/persoana.**

Conducerea institutiei se obliga sa cuprinda in proiectele de buget inaintate spre aprobare ordonatorului principal de credite sumele necesare acordarii echipamentului de protectie, precum si a materialelor igienico-sanitare prevazute in aceasta anexa.

## **PROGRAM DE LUCRU**

În aplicarea dispozițiilor art. 111 și următoarele din Legea nr. 53/24.01.2003 - *Codul Muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, programul normal de lucru/timpul de muncă pentru fiecare categorie de personal din fiecare unitate de asistență socială din structura DGASPC Buzau, pe cele 3 grupe principale, respectiv personal de conducere, personal de specialitate și personal administrativ-gospodăresc, angajați cu normă întreagă, corespunzător duratei normale a timpului de muncă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, se stabilește astfel:

- A) program săptămânal luni-joi - 8,00-16,30 și vineri - 8,00-14,00;
- B ) program de continuitate - în schimburi de zi sau de noapte, de 12,00 ore cu 36,00 de ore;
- C) program de continuitate în 3 ture/schimburi a câte 8,00 ore în 24,00 de ore;
- D) program de continuitate în 2 ture/schimburi, 12,00 ore cu 24,00 de ore;

În perioadele în care nu mai sunt beneficiari în unitatea furnizoare de servicii de rezidență și/sau de zi, programul normal de lucru al personalului educativ, de asistență și îngrijire se modifică corespunzător celui stabilit la litera A) de mai sus.

Pentru serviciile comune și de specialitate din structura aparatului propriu al instituției programul normal de lucru este cel stabilit la litera A) de mai sus.

În orice alte situații, programul normal de lucru individual sau colectiv prestabilit va putea fi modificat numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului instituției, pentru motive temeinice.

Orice modificare față de programul stabilit va fi evidențiată printr-un referat întocmit de seful de centru/complex/camin și adus la cunoștința conducerii instituției în vederea aprobării.