

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
DIRECTIEI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2023 - 2025

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL DIRECȚIEI
DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2023 – 2025**

**Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani
cu nr. _____ / ____ .05.2023**

În temeiul drepturilor garantate din Constituția României, al art.107 - 114 din Legea nr. 367/2022 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, al art. 1 alin. (1) din Anexa nr. 2 la HG nr. 797/2017 pentru aprobarea regulamentelor-cadru de organizare și funcționare ale serviciilor publice de asistență socială și a structurii orientative de personal și a Codului muncii

A intervenit următorul Contract Colectiv de Munca la nivelul **Direcției de Asistență Socială Botoșani**, denumit în continuare în cuprinsul prezentului, CCMDAS, între:

1. **Direcția de Asistență Socială Botoșani**, denumită în continuare angajator, reprezentată prin Dorin Gabriel Burlacu – Director executiv,

și

2. **Reprezentanții salariaților** numiți de către cele 2 sindicate: Sindicatul „Impact” Botoșani, Sindicatul „SPLAS” Botoșani și reprezentantul salariaților neafiliați la un sindicat, Agrigoraei Adina.

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivelul Direcției de Asistență Socială Botoșani.

**CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE**

Art.1 (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin ca sunt egale și libere în negocierea CCMDAS și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art.2 (1) Termenul instituție, în conformitate cu prevederile art.1 alin.(1) din Anexa nr.2 la HG nr.797/2017 pentru aprobarea regulamentelor-cadru de organizare și funcționare ale serviciilor publice de asistență socială și a structurii orientative de personal desemnează instituția publică specializată în administrarea și acordarea beneficiilor de asistență socială și a serviciilor sociale, înființată în subordinea Consiliului Local al municipiului Botoșani, care are ca scop asigurarea aplicării politicilor sociale în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor vârstnice, persoanelor cu dizabilități, precum și altor persoane, grupuri sau comunități aflate în nevoie socială, respectiv Direcția de Asistență Socială Botoșani.

(2) Termenul salariat desemnează persoana fizică ce prestează munca pentru și sub autoritatea angajatorului în schimbul unei remunerații denumită salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioada nedeterminată/determinată.

Art. 3 (1) CCMDAS are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților din Direcția de Asistență Socială Botoșani, 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 și preîntâmpinarea grevelor.

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

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de munca;
- b) condițiile de munca și protecția muncii;
- c) alte drepturi salariale
- d) timpul de munca și timpul de odihnă
- e) alte măsuri de protecție socială a salariaților
- f) obligațiile salariaților

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL D.A.S. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU PERIOADA 2023-2025**



CAPITOLUL II

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

Art.4 (1) Prezentul CCMDAS se încheie pe o perioadă de 2 ani și va produce efecte din momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani, pentru toți salariații care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă în cadrul Direcției de Asistență Socială Botoșani, conform prevederilor art.101 alin.(1) lit.a) coroborat cu art.106 din Legea nr. 367/2022 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, acesta se prelungește de drept pentru 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 prin act adițional, potrivit prevederilor legale.

(4) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului CCMDAS pentru membrii sindicatelor nereprezentative din cadrul DAS Botoșani și a salariaților neafiliați într-un sindicat.

Art.5 (1) Părțile se obligă ca, pe perioada de aplicare a prezentului CCMDAS, 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 asistenței sociale în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul CCMDAS fără consultarea reprezentanților salariaților și a sindicatelor nereprezentative, semnatari ai prezentului contract.

(2) Angajatorul se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de asistență socială fără discutarea acestora cu reprezentanții salariaților și ai sindicatelor nereprezentative semnatari ai prezentului contract colectiv de munca.

Art.6 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul CCMDAS 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 CCMDAS intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor de drept comun. Dacă și după aceasta exista divergențe, interpretarea acestora se face în sensul favorabil al salariaților.

Art.7 (1) Clauzele prezentului contract colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art.116 alin (1) Legea nr. 367/2022 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional, semnat de toate părțile semnatare a prezentului CCMDAS, care se transmite în scris ITM Botoșani, producând efecte de la data înscrierii la aceasta instituție.

Art.8 Aplicarea prezentului CCMDAS poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 9 Prezentul contract colectiv de munca încetează:

- la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- prin acordul părților.

Art.10 Dreptul organizațiilor sindicale nereprezentative la nivelul DAS Botoșani de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat.

Art.11 (1) Executarea prezentului contract colectiv de munca este obligatorie pentru părți.

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL D.A.S. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU PERIOADA 2023-2025**

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de munca atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III REGLEMENTĂRI PRIVIND ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Încheierea contractului individual de munca

Art.12 (1) Drepturile și obligațiile salariaților din instituția Direcția de Asistență Socială Botoșani sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Normele de muncă se stabilesc cu respectarea prevederilor legale și a prezentului CCMDAS.

Art.13 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor prezentului CCMDAS.

(2) La angajarea și stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de munca. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al salariaților.

Art.14 (1) Contractul individual de munca 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 prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori 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 de lege. În ambele cazuri salariatul poate fi asistat de un reprezentat al sindicatului din care face parte, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere. În cazul asistenților personali ai persoanelor cu handicap, categorie de salariați angajați în baza Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanei cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul individual de munca se încheie raportat la durata de valabilitate a certificatului de încadrare în grad de handicap al persoanei care primește servicii sociale de îngrijire la domiciliu și durata contractului de acordare a serviciilor sociale prin asistentul personal, conform prevederilor legale în materie.

(4) Contractul individual de munca se încheie în scris, conform legii, și poate fi modificat, dacă este cazul, prin acte adiționale.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopuri ilicite sau imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în forma scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă, cu o zi înainte de începerea activității, revine angajatorului.

(7) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de munca, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

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

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL D.A.S. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU PERIOADA 2023-2025**



- a) identitatea părinților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul angajatorului sau, în cazul asistentilor personali, adresa domiciliului bolnavului cu handicap „grav cu asistent personal” caruia urmează să îi acorde servicii sociale de îngrijire la domiciliu;
- 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, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(12) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la alineatele precedente precum și cele privind aplicarea prevederilor art.105 și art.242 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul 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 esențiale prevăzute la aliniatul precedent, 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:

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL D.A.S. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU PERIOADA 2023-2025**

- 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 înștiințarea prealabilă a celui în cauză.

Art.15 (1) Încadrarea salariaților în cadrul Direcției de Asistență Socială Botoșani se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, cu respectarea condițiilor generale prevăzute de Codul muncii, a condițiilor specifice prevăzute în fișa de post, precum și cerințele specifice prevăzute la art. 542 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Art.16 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili, în conformitate cu prevederile art. 31 alin (1) din Codul muncii, o perioada de proba 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 ale persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, CCMDAS, regulamentul intern, precum și contractul individual de munca.

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus unei noi perioade 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, semnatară a prezentului CCMDAS.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art.17 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 și cele menționate în art.17 alin. (3), cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p) din Codul muncii.

2. Executarea contractului individual de munca

Art.18 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul CCMDAS și în contractele individuale de munca.

Art.19 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul CCMDAS. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute prin lege și prezentul CCMDAS sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art.20 (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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;



i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

j) dreptul la protecție în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă și individuală;

l) dreptul de a participa la acțiuni colective;

m) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către seful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către alta persoana decât seful sau direct;

n) să solicite asistenta organizației sindicale din care face parte în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

o) să solicite asistenta organizației sindicale în situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

a) obligația de a-și îndeplini atribuțiile conform fișei postului și de a-și realiza norma de muncă;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

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

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

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

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

g) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator

h) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la

cetățean

i) în cadrul serviciului să dea dovada de rezerva în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

(3) În cazul asistentilor personali, obligațiile de la alin. (2) al prezentului articol se completează cu următoarele obligații principale:

a) să participe, o dată la 2 ani, la instruirea organizată de angajator;

b) să semneze un angajament, ca act adițional la contractul individual de muncă, prin care își asumă răspunderea de a realiza integral planul de abilitare-reabilitare pentru copilul cu handicap grav, respectiv planul individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav;

c) să presteze pentru persoana cu handicap grav toate activitățile și serviciile prevăzute în contractul individual de muncă, în fișa postului și în planul de abilitare-reabilitare pentru copilul cu handicap grav, respectiv în planul individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav;

d) să trateze cu respect, bună-credință și înțelegere persoana cu handicap grav și să nu abuzeze fizic, psihic sau moral de starea acesteia;

e) să comunice DAS Botoșani, în termen de 48 de ore de la luarea la cunoștință, orice modificare survenită în starea fizică, psihică sau socială a persoanei cu handicap grav și alte situații de natură să modifice acordarea sociale prin asistentul personal.

Art.21 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

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

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și regulamentului intern;

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

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor instituții similare din sistemul de asistență socială pentru constituirea asociației patronale reprezentative

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora

i) să monitorizeze activitatea asistentului personal prin vizite inopinante la domiciliul bolnavului cu handicap „grav cu asistent personal”

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

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

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea 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 institutiei;

e) să se consulte cu sindicatele nerepresentative din institutie și cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

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

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

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

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților

j) să informeze salariații și reprezentatii sindicatelor nerepresentative din institutie asupra tuturor masurilor administrative de impact major asupra locurilor de munca și a resurselor bugetare;

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

l) să informeze și să se consulte cu reprezentatii salariatilor și cu organizatiile sindicale din institutie în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajarilor de personal precum și cu privire la necesitatea și oportunitatea perfectionarii personalului.

3. Modificarea contractului individual de munca

Art. 22 (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

(3) Modificările contractului individual de munca 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. 23 Delegarea și detașarea se poate face numai în condițiile stabilite de Codul muncii și legislația specifică în vigoare.

Art. 24 Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazuri 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. 25 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, în cazurile prevăzute de Codul muncii sau de legi speciale, prin acordul părților sau prin act unilateral al uneia dintre părți.



(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natura salariala de către angajator, cu menținerea celorlalte drepturi și obligații ce decurg din contractul individual de muncă (asigurare sociala de sanatate, asigurare de somaj, dreptul de a se elibera dovada calitatii de salariat s.a.).

(3) În situația suspendării contractului individual de munca pentru cauze imputabile salariatului, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

Art. 26 La suspendarea contractului individual de munca, locul de munca se păstrează, iar pe locul astfel vacant, instituția poate angaja altă persoană cu contract individual de munca pe perioadă determinată, până la revenirea pe post a titularului de post.

Art. 27 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, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.28 (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 constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

Art.29 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) 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;
- e) pe durata detașării;

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

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

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

(3) 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 remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatelor nereprezentative din DAS Botoșani și a reprezentanților salariaților.

Art.30 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul părților în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:

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

b) pentru alte situații, până la 3 ani, cu acordul organizațiilor sindicale.

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

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

5. Incetarea contractului individual de munca

Art. 31 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.32 (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

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

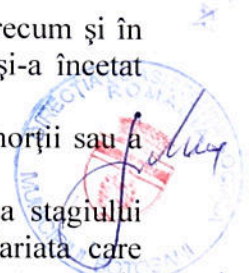
b) a data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;

c) a data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariată 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.

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

(3) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

Art.33 (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 numai pentru viitor.

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

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

(5) Constatarea nulității și stabilirea potrivit legii a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților. Dacă părțile nu se înțeleg nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art.34 (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 acestuia.

Art. 35 Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art.36 (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 competentă în materie și teritorial.

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

Art.37 (1) Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de instituție 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, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 38 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
 - i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului CCMDAS
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art.39 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

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

Art.40 (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 Codul muncii.

(2) În cazul în care salariatul nu corespunde profesional, angajatorul va efectua în mod obligatoriu evaluarea profesională a salariatului.

(3) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni pentru orice abateri disciplinare săvârșite de către salariații instituției vor fi efectuate de către o comisie de disciplina constituită conform Regulamentului intern al Direcției de Asistență Socială Botoșani.

Art.41 (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru desființarea locului de muncă precum și în cazul în care contractul individual de munca a încetat ca urmare a aplicării prevederilor art. 32 lit. e) din CCMDAS, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante în instituție, compatibile cu pregătirea profesională sau după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii sale profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii. Salariatul are la dispoziție în termen de 30 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu-și manifesta expres consimțământul în termenul prevăzut mai sus precum și după notificarea cazului de către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art.42 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.



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

Art.43 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.44 În cazul în care angajatorul va fi nevoit să efectueze concedieri colective se vor aplica prevederile art. 68 - art. 74 din Codul muncii privind procedura concedierilor colective și informarea și consultarea salariaților în aceasta situație.

Art.45 (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 da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Termenul de preaviz nu poate fi mai mare de 20 de zile.

(4) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să-și producă efectele. În aceasta perioadă angajatul este obligat să-și 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-și îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art.46 În situația în care se procedează la reducere de personal, angajatorul și reprezentanții salariaților, respectiv a organizațiilor sindicale nereprezentative la nivelul instituției, vor stabili de comun acord, prin consultare, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați precum și criteriile de disponibilizare.

CAPITOLUL IV CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art.47 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituirea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă (art. 175 – art. 191 din Codul muncii).

(2) Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit art. 183 s.u. din Codul muncii Comitetul pentru securitate și sănătate în munca este organizat prin dispoziția directorului executiv al D.A.S. Botoșani nr. 627/21.06.2022.

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile indicate mai sus 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 orice alt natură, în conformitate cu prevederile legale;

b) măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilind personalul cu atribuții în domeniul protecției muncii;

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

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților salariaților și a organizațiilor sindicale nereprezentative la nivelul instituției, semnării ai prezentului CCMDAS;

e) părțile sunt de acord ca, în Direcția de Asistență Socială Botoșani, 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.48 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de munca.

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

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

Art.49 (1) Normele și normativele de protecția muncii pot stabili:

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

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 protecția muncii la nivelul serviciilor, compartimentelor și centrelor sunt prevăzute în Regulamentul intern al Direcției de Asistență Socială Botoșani.

Art.50 (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.51 (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În Regulamentul intern al Direcției de Asistență Socială Botoșani sunt prevăzute reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții salariaților și ai sindicatelor nereprezentative la nivelul instituției precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.52 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentanții salariaților și ai sindicatelor nereprezentative la nivelul instituției.

(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.



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



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

Art.53 (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.54 (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea achiziționării ori 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.55 Angajatorul are obligația de a asigura accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii.

Art.56 Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea sau modificarea contractului individual de munca.

Art.57 Locurile de munca, în funcție de specificul lor și de atribuțiile postului, sunt clasificate potrivit legislației în vigoare.

Art.58 (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate prin grija angajatorului în conformitate cu prevederile legale în materie, în cantitatea și calitatea necesară cerințelor minime de securitate și sănătate.

(3) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, în baza buletinelor de expertizare a locurilor de muncă efectuate de Direcția de Sănătate Publică Botoșani, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare, care se vor solicita de către angajat numai după efectuarea integrală a concediului de odihnă legal, conform vechimii în munca, în condițiile HG nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare.

Art.59 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 impuse la recomandarea medicului de medicina muncii.

Art.60 Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

Art.61 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

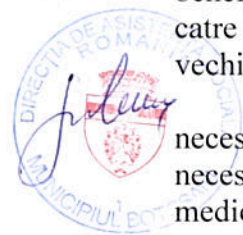
(2) Reclassificarea locurilor de muncă se face către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la prezentul CCMDAS.

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

Art.62 (1) Părțile sunt de acord ca nicio măsură de protecția 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 protecția muncii.

Art.63 (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 de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din instituție, 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, sănătatea beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

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

Art.64 Părțile se obliga să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

CAPITOLUL V

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.65 În Direcția de Asistență Socială Botoșani, în ceea ce privește salarizarea personalului contractual, se aplică prevederile legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice stabilit prin legislația în materie, în vigoare. Orice clauză introdusă în contractul colectiv de muncă și/sau în contractele individuale de muncă ce excede prevederilor legale este nulă de drept și se constată de către instanțele de judecată competente în materie și teritorial.

Art. 66 (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 CCMDAS și să facă demersurile necesare în vederea atragerii fondurilor respective.

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

(4) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel mai târziu până la data de 15 ale lunii următoare, pentru luna precedentă, pentru asistenții personali ai persoanelor cu handicap și cel mai târziu până pe data de 9 ale lunii următoare, pentru luna precedentă, pentru celelalte categorii de salariați și Direcției de Asistență Socială Botoșani.

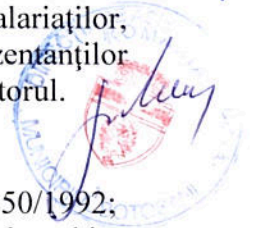
(5) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(6) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art.67 (1) Drepturile salariale cuprind:

- salariul pentru munca depusă;
- indemnizația de concediu de odihnă conform prevederilor HG nr. 250/1992;
- sporuri cuprinse între 5% și 15% pentru lucru în condiții deosebite, periculoase, vătămătoare, în baza buletinelor de expertizare a locurilor de muncă efectuate de către Direcția Județeană de Sănătate Publică conform HG nr. 153/2018 și a altor prevederi legale în vigoare la data semnării prezentului CCM;
- persoanele cu handicap grav și accentuat vor beneficia de scutire de impozit pe venit conform prevederilor Codului fiscal și un spor de 15% din salariu conform art. 22 Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- spor în valoare de 25% pentru activitatea prestată între orele 22.00 – 06.00 pentru orele lucrate în acest interval de timp, conform prevederilor legale

(2) Sporurile specifice sistemului de asistență socială sunt cele reglementate de legislația în materie și se acordă numai personalului care se încadrează în familia ocupatională „Asistenta socială” și care este implicat direct în acordarea serviciilor sociale, prin fișa postului și contractul individual de muncă, în centrele din structura Direcției de



Asistența Socială Botoșani. În situația în care pe parcursul derulării CCMDAS și a contractelor individuale de muncă intervin alte prevederi legale, acestea din urmă se vor aplica de drept tuturor angajaților menționați în legislația modificatoare.

Art.68 (1) Direcția de Asistență Socială Botoșani nu acordă alte drepturi salariale, în bani sau în natură, în afara celor prevăzute de legislația privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și/sau alte acte normative în materie aplicabile personalului angajat, conform prevederilor legale.

(2) Garanția în bani reținută salariaților care au gestiune în primire, se va reține conform contractelor de garanție și va fi depusă și/sau restituită conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Direcția de Asistență Socială Botoșani poate acorda salariaților pentru merite în activitatea depusă, premii, numai în conformitate cu prevederile legale în materie.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.69 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, CCMDAS și/sau ale legislației în vigoare.

Art.70 Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi timp de 5 zile pe săptămână, adică 40 de ore pe săptămână.

Art.71 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu două zile repaus, de regula sâmbăta și duminica.

(2) Programul de lucru al centrelor, serviciilor și compartimentelor din cadrul Direcției de Asistență Socială Botoșani este stabilit prin Regulamentul intern al Direcției de Asistență Socială Botoșani.

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

(4) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbăta și duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile, de regula în două zile consecutiv, din cursul săptămânii următoare.

(5) Pentru personalul care lucrează în ture se asigură, cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal, sâmbăta și duminica.

(6) Prin excepție, repartizarea orelor de lucru pentru asistenții personali ai persoanelor cu handicap se face de către bolnavul cu handicap grav și/sau reprezentatul legal al acestuia în colaborare cu conducerea instituției și cu acordul exprimat în scris al salariatului.

Art.72 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și a de a permite reprezentanților salariaților și/sau a sindicatelor nereprezentative din Direcția de Asistență Socială Botoșani consultarea acestei evidențe, ori de câte ori este cazul, cu respectarea confidențialității datelor cu care intră în contact.

(2) Salariații Direcției de Asistență Socială Botoșani semnează condica de prezență în fiecare zi.

(3) Prin excepție de la aliniatul precedent, asistenții personali ai persoanelor cu handicap prezintă lunar, până la data de 5 ale fiecărei luni pentru luna anterioară, pontajul semnat și de bolnavul cu handicap grav sau reprezentantul legal al acestuia.

Art.73 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă zilnic sau săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul scris al salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii sau producerii unor consecințe grave pentru instituție sau beneficiarii serviciilor sociale.

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

(4) Lipsa oricărei solicitări 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 maxima 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.

Art.74 Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, conform prevederilor legale.

Art.75 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 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.76 (1) Femeile care alăptează beneficiază de fracționarea și reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic, dispuse una la începutul programului de lucru și una la sfârșitul acestuia.

(2) Stabilirea orarului flexibil de lucru precum și fracționarea și reducerea acestuia nu poate conduce la sporirea sarcinilor de serviciu, la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art.77 (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 22⁰⁰ – 6⁰⁰.

Art.78 (1) Dreptul la concediul de odihna anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

Art.79 (1) Durata concediului de odihnă este stabilită în funcție de vechimea în muncă, astfel:

1. Pentru personalul din administrație publică:

- a) până la 10 ani vechime în muncă - 21 zile lucrătoare
- b) peste 10 ani vechime în muncă - 25 zile lucrătoare

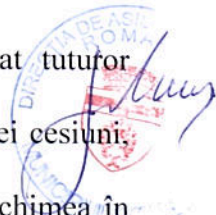
2. Pentru personalul din unitățile/centrele de asistență socială:

- a) până la 15 ani vechime în muncă - 21 zile lucrătoare
- b) peste 15 ani vechime în muncă - 25 zile lucrătoare

3. Pentru asistentii personali:

- a) până la 15 ani vechime în muncă - 21 zile lucrătoare
- b) peste 15 ani vechime în muncă - 25 zile lucrătoare

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.



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

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

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

(6) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă.

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

(8) În situații de forță majoră sau pentru interese urgente, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(9) 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. 80 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

(4) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, și sporurilor cu caracter permanent, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(5) Media zilnică a veniturilor prevăzute la alineatul (4) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(6) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu, numai la solicitarea angajatului.

Art.81 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(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. Rechemarea din concediu de odihna se face numai în scris de către angajator și se comunica salariatului prin orice mijloc de comunicare (adresa scrisă, mesaj prin e-mail, whatsapp, telefonic, telefon, fax etc.). Rechemarea își produce efectele din momentul comunicării către salariat. 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.82 Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, în baza documentelor justificative, după cum urmează:

- a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria civilă/religioasă a 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, copilului, părinților, socrilor

- e) 3 zile lucrătoare la decesul unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (frați/surori/cumnați, bunici);
- f) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului;
- g) o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- h) o zi lucrătoare pentru donația de sânge, conform legii;
- i) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de muncă sau a domiciliului în altă localitate.
- j) o zi lucrătoare pentru familiile cu unul sau doi copii minori și doua zile lucrătoare pentru familiile cu trei sau mai mulți copii minori în condițiile Legii nr. 91/2014

Salariatul va prezenta o adeverință eliberată de către angajatorul celuilalt părinte prin care se adeverste că acesta din urmă nu a solicitat zi liberă pentru același motiv.

În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către angajator, se constată că ambii părinți au solicitat liberul contrar legii, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia, vreodată, de prevederile legii.

- k) salarialele 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:
 - 1 zi la data efectuării punției ovariene;
 - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea zilelor libere prevăzute la alin. (1) lit. i), j), l) și m) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

- l) salariații care se vaccinează anti covid-19 – 1 zi
- m) autorecenzare – 1 zi

Art.83 Salariații pot beneficia la cerere de concediu pentru formare profesională conform art. 154 - art. 158 din Codul muncii.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art.84 În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, cu obligația notificării în scris a reprezentanților sindicatului 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.85 (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 limita de vârstă;
- c) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială;
- d) persoanele care au fost sancționate disciplinar în ultimele 12 luni
- e) persoanele care au fost angajate în cadrul instituției în ultimele 12 luni

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

- a) dacă măsura afectează 2 soți care lucrează în aceeași instituție, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare anticipată sau anticipată parțială;

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității



pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art.86. (1) În cazul extinderii sau reluării activității instituției după o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele ce nu țin de persoana salariatului, angajatorul are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura prin mass-media.

(2) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data anunțului, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă.

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

Art.87. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii, în limita bugetului aprobat.

Art.88. Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare.

Art.89. În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia măsurile legale ce se impun.

Art.90 Persoanele care au contactat o boala profesionala vor fi redistribuite în alte locuri de munca, la recomandarea medicului specialist, cu avizul medicului de medicina muncii și a Inspectoratului Teritorial de Munca Botoșani.

Art.91 Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art.92 Salariatele gravide, la recomandarea medicului, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

Art.93 În instituția Direcția de Asistență Socială Botoșani nu este permisă intimidarea, discriminarea, violența și hartuirea de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de munca. În cazul în care salariații nu înțeleg să respecte interdicția menționată mai sus vor răspunde disciplinar, contravențional, civil și/sau penal, după caz, conform prevederilor legale în materie.

CAPITOLUL VIII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.94 (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, cu condiția ca această calificare/perfecționare să fie în interesul instituției.

(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) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art.95 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

Art.96 Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- organizate la inițiativa ori în interesul instituției publice;
- urmate la inițiativa instituției cu acordul conducătorului instituției

Art.97 Angajații care urmează forme de perfecționare a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul instituției, sunt obligați să se angajeze în scris ca vor lucra în Direcția de Asistență Socială Botoșani 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.98 În cazul în care persoanele 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 Direcția de Asistență Socială Botoșani.

Art.99 Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate de către DAS Botoșani, studiile universitare, postuniversitare sau de doctorat.

Art.100 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, acreditați în condițiile legii;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art.101 (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani, conform legii.

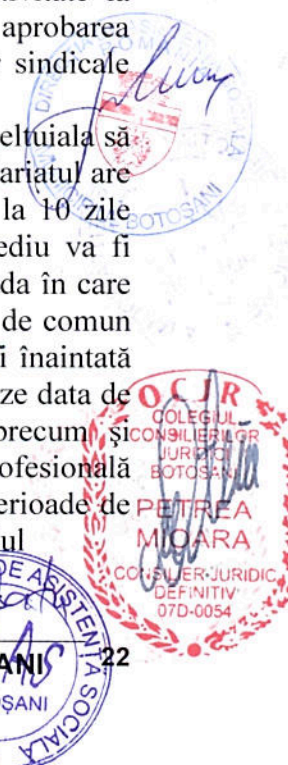
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

Desemnarea persoanelor ce urmează a beneficia de perfecționare se va face cu acordul reprezentanților salariaților și/sau a sindicatelor nereprezentative la nivelul instituției.

Art.102 (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, cu consultarea reprezentanților salariaților și/sau a sindicatelor nereprezentative la nivelul instituției și va fi adus la cunoștința salariaților. Planul de formare profesională va fi elaborat până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor.

(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 salariaților și/sau a organizațiilor sindicale nereprezentative la nivel de instituție.

(3) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În această situație, indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 80 alin. (5) din prezentul contract colectiv de muncă. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit pentru formare profesională se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul



Art.103 (1) Salariații nou angajați în instituție, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților salariaților și/sau a organizațiilor sindicale nereprezentative la nivel de instituție pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o instituție de asistență socială, salariații care au lucrat în altă instituție 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.104 Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională cu respectarea legislației în vigoare.

CAPITOLUL IX DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art.105 Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art.106 La cererea expresă a membrilor de sindicat, aceștia pot fi asistați de reprezentanții sindicatului din care fac parte în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Art.107 (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, din Legea nr. 62/2011, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților și a sindicatelor nereprezentative la nivelul instituției ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții salariaților și cei a sindicatelor având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorii și reprezentanții salariaților, respectiv ai sindicatele nereprezentative la nivelul instituției își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art.108 În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatelor cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Concomitent se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.

Art.109 (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de sindicat 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.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art.110 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de administrație.

Art.111 Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art.112 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art.113 Părțile sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor prezentului contractului colectiv de muncă.

Art.114 Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art.115 Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 5 (cinci) exemplare, originale, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru depozitarul I.T.M. Botoșani, își produce efectele începând cu data înregistrării la I.T.M. Botoșani.

Direcția de Asistență Socială Botoșani

**Director executiv,
Dorin Gabriel BURLACU**



Sindicatul „SPLAS Botoșani”

Președinte, Angela BABII



**Sindicatul IMPACT Botoșani
Președinte, Camelia SOCIANU**



**Reprezentantul salariaților
neafiliați la un sindicat**

Adina AGRIGORAEI

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Adina Agrigoraiei".



