



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

Nr. 3122/CCMMRM/03.04.2025

Către: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani

Sediul social: loc.Botoșani, str.Maxim Gorki nr.4, jud. Botoșani

Cod Unic de Înregistrare: 17093020

Ref: solicitare înregistrare contract colectiv de muncă pentru perioada 2025-2027

Urmare a cererii nr. 13336/01.04.2025 pe care ați înaintat-o instituției noastre privind solicitarea înregistrării contractului colectiv de muncă pentru perioada 2025-2027, încheiat între reprezentantul angajatorului și salariații reprezentați prin Sindicatul "Impact" Botoșani, vă facem cunoscut că acest contract colectiv de muncă s-a înregistrat în Registrul unic de evidență a contractelor colective de muncă al Inspectoratului Teritorial de Muncă Botoșani la numărul 20 în data de 01.04.2025, conform art. 110 alin.(1) lit.a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Contractul colectiv de muncă nr. 20 se aplică de la data de 01.04.2025, conform art.111 alin. (1) din Legea 367/2022 privind dialogul social, durata aplicării acestuia fiind de 24 de luni, cu posibilitatea de prelungire.

Daniela Petronela Lozneanu
Inspector Șef ITMB Botoșani

Alina Pahone
Inspector Șef Adjunct Relații de Muncă

Aleea General Gheorghe Avrănescu nr.26A, Botoșani, jud. Botoșani

Tel.: +4 0231 51 48 54; fax: +4 0231 51 48 54

itmbotosani@itmbotosani.ro

www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**

înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani
cu nr. / . 2025

În temeiul Legii nr. 367/2022 actualizată, între:

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani, denumită în continuare administrație, reprezentată prin *Doina Nacu Manole - Director Executiv*,
 2. Sindicatul „IMPACT” Botoșani, sindicat reprezentativ la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani prin Sentința civilă nr. 1727/10.11.2023 pronunțată de Judecătoria Botoșani, denumit în continuare sindicat, reprezentat prin *Socianu Camelia – Președinte*,
- a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani.

**CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE**

Art. 1. (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

(3) În sensul prezentului contract, termenul de „unitate” sau „administrație” desemnează Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani (D.G.A.S.P.C. Botoșani).

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

Art. 2. (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate compartimentele, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității unității.

(2) Prezentul contract colectiv 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;

- condițiile de muncă și protecția muncii;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- formarea și perfecționarea profesională;

- drepturile Sindicatului „IMPACT” Botoșani și ale reprezentanților acestuia;

- drepturile și obligațiile salariaților.

Art. 3. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea va cuprinde obiectul modificărilor, se comunică în scris celeilalte părți semnatare și se înregistrează la fiecare dintre părți.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, la nivelurile de negociere să nu declanșeze greve,



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



iar la nivel de unitate sau grup de unități să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

Art. 4. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Botoșani.

Art. 5. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Art. 6. (1) Aplicarea și interpretarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) În caz contrar, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art. 7. (1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator și angajați.

Art. 8. Angajatorul este obligat să asigure afișarea prezentului contract colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile stabilite pentru afișaj, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 9. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a divergențelor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani.

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

(3) Administrația și Sindicatul „IMPACT” Botoșani se recunosc drept parteneri sociali permanenți și convin să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituită la nivelul instituției.

Art. 10. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 9 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art. 11. Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului „IMPACT” Botoșani, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

Art. 12. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 actualizată, cu privire la sindicate și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 13. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării la ITM Botoșani.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol se aplică de drept prevederile favorabile ale legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani, potrivit prevederilor legale.

(6) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎNTR-UN AN DE LA DATA ÎNREGISTRĂRII**



CAPITOLUL II

I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 14. (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 15. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă – asistență socială înregistrat la MMSS sub nr. 2243/17.12.2024.

(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, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Nedesemnarea unui observator de către sindicat în termen de 3 zile de la data primirii comunicării constituie îndeplinirea obligației prevăzute de prezentul articol.

(3) Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator cu respectarea legislației în vigoare și se comunică Sindicatului „IMPACT” cu cel puțin 24 de ore înainte de data desfășurării concursului.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților Sindicatului IMPACT, posturile disponibile, cu cel puțin 10 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

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

Art. 16. (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.

(4) La semnarea CIM, dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale, aceasta se poate acorda.

(5) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile și va fi modificat, dacă este cazul.

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

(7) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(8) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎNTORE ANII 2025 - 2027**

scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

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

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

(12) Elementele din informarea prevăzută la alin. (11) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(13) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (11) 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.

(14) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate. La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor din contract.

(15) 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,



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎNTR-UN AN DE LA DATA ÎNCHIEIERII

5

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.

(16) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (11), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(17) 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.

(18) 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.

(19) 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. 17. (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității cu respectarea prevederilor art. 15, alin 4 din prezentul CCM.

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

Art. 18. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

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

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

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

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

(7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(8) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

(9) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Art. 19. (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.

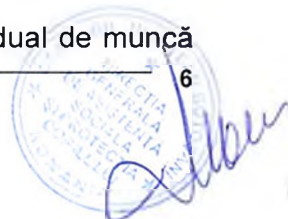
(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Art. 20. (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, în condițiile legii.

(2) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



salariatul va fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

Art. 21.(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează fără consultarea în scris a reprezentanților organizației sindicale reprezentative, în ceea ce privește găsirea de soluții pentru protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței răspunsului scris la consultare a părții sindicale în termen de 3 zile lucrătoare și a identificării unor soluții favorabile ambelor părți, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 115 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 22. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în legislația în vigoare.

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 23. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 24. 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. 25. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



muncă sau în legislația în vigoare;

v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;

w) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator și îndeplinește condițiile generale și specifice de ocupare a postului.

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

a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;

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

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

k) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le da angajaților din subordine;

Art. 26. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;

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

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 10 la prezentul contract;

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

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din asistență socială pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

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

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

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

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;

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

e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;

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

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**

8

- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții sindicatului semnat a prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu sindicatul și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale semnate a prezentului contract;
- p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului;
- r) să aducă la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință al acestuia.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 27. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 28.(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(3) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(5) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**

9

(7) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(8) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(9) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(10) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(11) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(12) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(13) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(14) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(15) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (11) și (12), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 29. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de codul muncii.

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 30. (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. 31. (1) 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.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului are loc cu informarea reprezentanților organizației sindicale din care face parte salariatul, iar perioada pentru care solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) Revenirea la locul de muncă înainte sau la expirarea perioadei de suspendare, se face cu informarea angajatorului și a reprezentanților organizației sindicale din unitate semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, de către salariatul în cauză.

Art. 32. (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților Sindicatului „IMPACT”, dacă salariatul este membru de sindicat al acestuia.

(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 și Funcționare al Comisiei de disciplină din anexa nr. 2



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



Art. 33. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs cu consultarea reprezentanților Sindicatului IMPACT Botoșani.

Art. 34. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu 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) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs cu informarea reprezentanților Sindicatului „IMPACT”.

(3) Contractul individual de muncă este suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în limita maximă de 3 (trei) zile lucrătoare.

Art. 35 (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) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(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) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs cu informarea reprezentanților Sindicatului „IMPACT”.

Art. 36. (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.

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

Art. 37. (1) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

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

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

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

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

c) pentru alte situații, până la 1 an, fără a afecta desfășurarea activității, cu acordul șefului ierarhic și a organizației sindicale reprezentative.

d) În toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 10 de zile lucrătoare cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

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

(4) Salariații beneficiază, la cerere, de concediu de studii/formare profesională plătit, în condițiile legii, după cum urmează:

Personalul contractual:

- studii superioare - 7 zile/an pentru an terminal
- 5 zile/an pentru studii universitare care nu sunt în an terminal și pentru studii postuniversitare/master/doctorat
- studii PL sau SSD - 3 zile pentru an neterminal
- 5 zile pentru an terminal

Studiile trebuie să fie considerate utile instituției de către comisia mixtă sindicat-administrație. Cererile de solicitare se vor depune cu cel puțin 10 zile înainte de data primei zile de concediu solicitat. Fiecare solicitant trebuie să facă dovada urmării cursurilor respective printr-o adeverință în care să fie menționate unitatea de învățământ, specializarea și anul de studii.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 38. 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027



Art. 39. Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

(1) a) la data decesului salariatului;

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

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

d) la data constatării de către organele competente, prin act administrativ, a îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare conform prevederilor legale în vigoare;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40. (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. 41. (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.

(3) Contractul individual de muncă poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă consultarea organizației sindicale reprezentative a fost făcută cu 3 zile înainte de data concedierii.

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



Art. 42. Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiul), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul muncii.

Art. 43. (1) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.

(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(3) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Art. 44. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

j) pe durata concediului de acomodare ;

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile legii;

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

Art. 45. 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 pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) a) prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își



îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

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

Art. 46. (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) Cercetarea prealabilă, verificarea susținerilor în apărare și propunerea eventualelor sancțiuni, pentru orice abateri disciplinare săvârșite de salariații din D.G.A.S.P.C. Botoșani, se va efectua de o comisie de disciplină, în condițiile regulamentului de organizare și funcționare prevăzut în anexa nr. 2.

Art. 47. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 50 alin. 1, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 40, lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

Art. 48. (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. 49. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 50. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor legale.

(3) Planul de măsuri sociale va fi întocmit și adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanții Sindicatului „IMPACT”, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar consultarea aceleiași organizații sindicale.

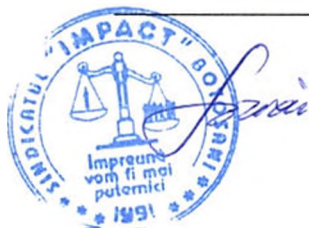
(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale reprezentative planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care, după adoptarea unor acte normative sau administrative ce determină concedieri colective în D.G.A.S.P.C. Botoșani, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații conform legislației specifice.

(6) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu Sindicatul „IMPACT”, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎNTR-UN AN DE LA DATA ÎNCHEIERII**

15

salariaților concediați..

(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă după restituirea compensațiilor primite la concediere.

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

Art. 51. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. 52. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

(3) În perioada de preaviz salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învorile nu pot fi mai mari de 2 ore pe zi, separat sau cumulativ.

Art. 53. 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 art. 64 din Codul muncii.

Art. 54. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 55. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 56. 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. 57. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Art. 58. (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.

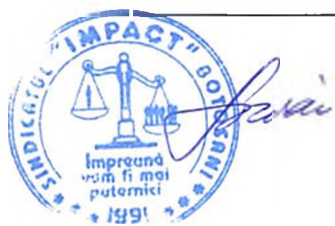
(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

(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) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de 15 zile lucrătoare în cazul salariaților cu funcții de execuție, respectiv 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților cu funcții de conducere. Această perioadă va fi expres specificată pe cererea de demisie.

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027

(7) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

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

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

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

Art. 59. (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării, transferului, potrivit legii, pentru unități sau servicii sociale, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situația prevăzută mai sus, ordonatorul principal de credite, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea sindicatului reprezentativ.

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

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

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

CAPITOLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art. 60. (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 Legii nr. 319/2006, a Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, la nivelul unităților vor fi desemnați reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă conform Procedurii nr. 1007/2007 și se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, conform anexei nr. 5, constituit din:

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

- medicul de medicina muncii;

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

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

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

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

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

d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale de la nivelul respectiv, afiliate organizațiilor 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, medicamentelor, materialelor igienico-sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.

Art. 61. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator 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. 62. (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 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 protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 63. (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 acestora.

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

Art. 66. (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 sindicatul.

(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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027

18

domeniu.

Art. 67. (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. 68. (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. 69. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 70. Părțile convin că furnizarea unor servicii sociale în concordanță cu standardele minime de calitate specifice pot fi realizate doar respectându-se standardele de personal aprobate pentru instituțiile de asistență socială.

Art. 71. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Rezultatul controalelor inopinate vor fi aduse la cunoștința Sindicatului „IMPACT” înainte de stabilirea unei măsuri.

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

Art. 72. (1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât și de sindicate, în caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 73. (1) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii de asistență socială corespunzătoare, potrivit anexei nr. 3.

(2) În cazul distrugerii din motive neimputabile salariatului a echipamentului de protecție, înainte de durata normală negociată, se va proceda la înlocuirea acestuia pe baza unui document doveditor.

(3) În toate cazurile în care, înafara echipamentului de lucru prevăzut de lege, administrația cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către administrație

(4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 74. (1) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale ale salariaților.

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

(3) La nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani se pot asigura pentru salariați și alte prestații medico-sanitare, stabilite de comun acord de părțile semnatare ale prezentului CCM.

(4) Pentru salariații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027

19

vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru se decontează achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană, conform prevederilor legale. Salariații din cadrul DGASPC Botoșani beneficiază de dreptul prevăzut la prezentul alineat în baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării, conform prevederilor HG nr. 64/2025. Decontarea de către angajator a dispozitivelor de corecție speciale are la bază recomandarea medicului de medicina muncii, emisă pe baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că, pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale și poate acoperi cheltuielile lucrătorului ocazionate de:

a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;

b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;

c) necesitatea schimbării ramelor sau a lentilelor, în cazul deteriorării datorate uzurii normale a acestora, dar nu mai devreme de un an de la data decontării anterioare.

În situația în care costul de achiziție al dispozitivului de corecție special, dovedit de lucrător cu documente justificative de plată este mai mic de 500 lei/persoană, angajatorul va deconta acest cost. Documentele justificative în baza cărora se efectuează decontarea sunt următoarele:

a) recomandarea medicului de medicina muncii și rezultatele examenului oftalmologic prevăzute anterior;

b) factură fiscală, bon fiscal sau extras de cont pentru plățile efectuate prin virament bancar.

Art. 75. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă.

Art. 76. (1) La nivel de unitate normativul de personal prevăzut în legislație, conform standardului de cost, se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul reprezentativ la nivel de unitate cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități.

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

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

(4) În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize de către autoritatea publică competentă. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului reprezentativ.

Art. 77. (1) Părțile sunt de acord că nici o 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. 78. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, bai, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante;



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**

d) alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, conform Legii nr. 319/2006:personalului din:

1. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

2. Bucătărie: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează, cu excepția cazurilor când culpa aparține exclusiv angajatului, de răspundere angajații din unitate, privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, 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 rece.

(4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

Art. 79. (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.

(2) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă (Anexa nr. 5), angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță ca este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

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

Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, prevăzută în Anexa nr. 8 la prezentul contract.

Art. 80. (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 consultarea reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 81. (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) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

(5) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile de asistență social publică, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

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

(7) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(8) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**

individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(9) Prevederile alin. (8) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni.

Art. 82. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul instituției de către administrație astfel încât să acopere integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Proiectul va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă și va fi aprobat de către autoritățile competente.

Art. 83 (1) Angajatorul are obligația de a stabili salariile și drepturile salariale conform legislației în vigoare.

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

Art. 84. (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

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

Art. 85. (1) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor bănești ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă (salariu realizat, sporuri, indemnizații, prime, concedii, concedii medicale etc.) și cuprind:

a) indemnizația de concediu de odihnă, conform prevederilor art. 150 din Codul muncii;
b) sporurile pentru condiții de muncă, acordabile conform anexei nr. 9 la Regulamentul cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, respectiv a Regulamentului de sporuri cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către autoritățile abilitate în acest sens, cu respectarea obligatorie a pragului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor.

(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

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

(4) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.

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

(6) Pentru activitatea desfășurată de angajații cu handicap grav și accentuat, în cadrul progra-mului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**

22



Stampa și semnătura reprezentantului angajatorului.

de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare.

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

(8) Angajații care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), conform dispozițiilor Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, beneficiază de dispozitive de corecție speciale (ochelari, lentile de contact), în limita a 500lei/persoană, conform art. 74 alin. (4).

(9) Pentru personalul care lucrează în unități de asistență socială aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, un spor de 20% din salariul de bază.

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

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

(12) Pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază.

(13) Pentru asigurarea continuității în muncă, asistenții maternali profesioniști beneficiază de un spor de 7,5% din salariul de bază.

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

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

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

(17) Premierile se stabilesc având la bază consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

Art. 86. (1) Alte drepturi ale angajaților:

a) Angajații beneficiază în perioada 2025 - 2027 de vouchere de vacanță, pe suport electronic, conform prevederilor legale și a Regulamentului intern aprobat la nivelul instituției.

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;

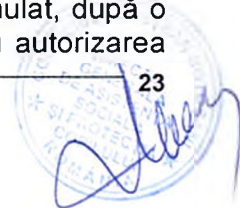
f) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, altul decât cel care prestează munca în unități în care se prestează activitate în mod continuu, se compensează cu timp liber corespunzător;

g) Decontarea transportului dus-întors de la domiciliu, în conformitate cu dispozițiile art. 56 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



inspectoratului teritorial de muncă;

i) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări;

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

(2) Premierile se stabilesc cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

(3) Alte drepturi care se acordă angajaților:

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

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

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

d) Decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare.

(4) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin.(1) se stabilesc cu avizul reprezentanților sindicatului.

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

(6) 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.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 87. 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, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 88. 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. 89. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

Art. 90. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎNTOATELE ANI 2025 - 2027



24

stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 91. (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, în condițiile în care acest lucru este posibil.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în situații de forță majoră, numai în scris și cu acordul scris al salariatului care poate fi asistat de reprezentantul sindicatului.

Art. 92. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităților.

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

Art. 93. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului. Prevederile acestui articol sunt puse în aplicare prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare

Art. 94. (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.

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

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

Art. 95. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a permite reprezentanților sindicatului verificarea acestei evidențe, prin avizarea pontajului.

Art. 96. (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) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 97. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) Pentru munca prestată în vederea asigurării continuității activității în zilele de



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



repaus săptămânal, în zilele de sărbători legale și în zilele în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru, sporul salarial este de 100% din salariul de bază.

Art. 98. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, cu o durată de 30 de minute, inclusă în programul normal de lucru.

Art. 99. (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Art. 100. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- Anul Nou - 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Botezul Domnului – Boboteaza – 1 zi (6 ianuarie);
- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul – 1 zi (7 ianuarie);
- Ziua Unirii Principatelor Române – 1 zi (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui – 1 zi;
- Sărbătorile Pascale - 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii - 1 zi (1 Mai);
- Ziua Internațională a Copilului – 1 zi (1 Iunie);
- Prima și a Doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului - 1 zi (15 August);
- Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României – 1 zi (30 Noiembrie);
- Ziua Națională - 1 zi (1 Decembrie);
- Prima și a doua zi de Crăciun (25 și 26 decembrie);
- Zile de repaus - sâmbăta și duminica
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 101. (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților sindicatului.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

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

Art. 102. (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților după caz și se aduce la cunoștința fiecărui salariat sub semnătură.

(2) Salariații care beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă sunt medicii din unitatile de asistență socială. Programul normal de lucru este de 7 ore.

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

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

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

(6) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027

muncă de noapte..

Art. 103. (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.

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul care lucrează în ture având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

Art. 104. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

Art. 105. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de 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) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

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

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

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

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

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

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

(8) Concediile de odihnă de la alin. (7) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu 3 zile la împlinirea vechimii de 5 ani în aceeași instituție, respectiv cu 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituție.

(9) 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.

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



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

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

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

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

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

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

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

(9) Pe perioada concediului de odihnă efectuat de asistentul maternal împreună cu copilul / copiii din plasament, acesta va primi o indemnizație suplimentară egală cu salariul brut lunar convenit, calculată la numărul de zile de concediu de odihnă efectuat, în condițiile legii și cu respectarea bugetului aprobat.

Art. 107. DGASPC Botoșani acordă prime de vacanță numai sub formă de vauchere de vacanță pe suport de electronic în condițiile legii.

Art. 108. (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. 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. 109. Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, alte persoane cu dizabilități și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 4 zile lucrătoare.

Art. 110. 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 sau religioasă a salariatului;

b) 5 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură, conform legislației specifice în vigoare;

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria civilă sau religioasă a unui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți/socri, copii, frați/cumnați, bunici) care se acordă în maximum 7 zile lucrătoare de la data decesului;



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**



- e) o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau la diferență de o zi lucrătoare;
- f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare, conform legii;
- g) donatorii de sânge - conform legii;
- h) la schimbarea locului de muncă la inițiativa angajatorului, cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucrătoare;
- i) control medical anual - 1 zi lucrătoare.
- j) 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.
- k) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- l) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul împreună cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate.

CAPITOLUL VI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 111. 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;
- c) adresa înaintată la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Art. 112. (1) La aplicarea măsurii de încetare a raporturilor de muncă se vor avea în vedere următoarele criterii minime:

- a) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte individuale de muncă la același angajator, în sensul optării pentru unul dintre contracte;
- c) salariații care împlinesc condițiile de pensionare și pentru care este nevoie inclusiv de acordul angajatorului pentru continuarea activității;
- d) salariații care au avut abateri disciplinare neradiate;
- e) evaluarea profesională a salariaților din ultimii doi ani.
- f) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- g) dacă măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;
- h) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- i) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul.

Ordinea aplicării criteriilor menționate se stabilește de comun acord de către angajator împreună cu Sindicatul "IMPACT" Botoșani printr-un regulament.

(2) 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. 113. (1) Unitatea care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă pentru motivele

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



29

ce nu țin de persoana salariatului are obligația să încunoaștințeze în scris despre aceasta organizațiile sindicale și să facă publică măsura.

(2) Salariații notificați în acest sens au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii comunicării, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

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

(4) În caz de modificare a profilului unității, salariații D.G.A.S.P.C. au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 114. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.

Art. 115. Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare.

Art. 116. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

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

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

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă 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. 117. Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă/ indemnizație de hrană tuturor salariaților din unitate pe întreaga perioadă în care nu există dispoziții contrare exprese emise de Parlament sau de Guvernul României.

Art. 118. Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator cu dovada documentului justificativ.

Art. 119. (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată.

(2) Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alin. 1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

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

(4) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului.

Art. 120. (1) Salariații gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a muncii în ture- la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

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

Art. 121. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei 7.

Art. 122. Personalul din D.G.A.S.P.C. care însoțește copiii instituționalizați în tabere



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**



sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 123. (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) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din activitate. Administrația va permite angajaților desemnați de Sindicatul „IMPACT” să urmeze cursuri de pregătire pentru acțiuni sindicale și relații de muncă, cu durata de până la 15 zile, pentru un număr de cel mult 5 de salariați anual, timpul respectiv fiind considerat timp de lucru, fără afectarea drepturilor salariale. Beneficiarii acestei prevederi vor face dovada participării la aceste cursuri. Părțile convin ca desemnarea acestor persoane să nu afecteze buna desfășurare a activităților din cadrul fiecărui compartiment al instituției.

(5) 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. 124. (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.

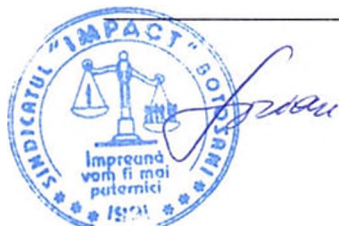
Art. 125. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- 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 în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 126. (1) D.G.A.S.P.C. Botoșani are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

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

Art. 127. (1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator, cu consultarea Sindicatului „IMPACT” Botoșani 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) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și cu avizul sindicatului.

(3) a) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

(4) 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 situația prevăzută la alin. (5) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 109. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (5) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (3).

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 convenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 128. (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale pot participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

Art. 129. Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 130. (1) Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” participă, în calitate de membru cu drepturi depline, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

(2) În situația în care în cadrul comisiei de promovare, respectiv a comisiei de testare există diferențe de opinii între reprezentanții administrației și ai sindicatului, părțile convin ca în documentele de concurs să fie incluse opiniile separate sau obiecțiile persoanelor în cauză.

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 131. (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

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

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

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

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

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

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**

32



profesionale.

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

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

(9) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva amenințărilor/ agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Asistență Socială împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 9 la prezentul contract colectiv de muncă.

(10) La aplicarea standardelor de personal, administrația va consulta Sindicatul „IMPACT” cu privire la modalitatea de aplicare a standardelor.

Art. 132. (1) a) Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” participă, în calitate de invitat, la ședințele Colegiului Director sau ale celorlalte organe de conducere similare ale unităților de asistență socială.

b) Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” pot participa la toate ședințele Consiliului Județean sau local și la ședințele comisiilor de specialitate din cadrul acestora, ori de câte ori se dezbate proiecte de hotărâri care vizează activitatea D.G.A.S.P.C. Botoșani.

(2) La cererea expresă a membrilor sindicatului, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Art. 133. (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 132 alin. (1) și a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, din Legea nr. 367/2022, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(3) Angajatorii și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

Art. 134. (1) Angajatorul va permite salariaților să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

(2) Persoanele alese în structurile de conducere ale organizației sindicale beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 15 zile lucrătoare cumulat sau fragmentat, în condițiile anexei nr. 5 din prezentul contract, pentru membrii activi din organul de conducere al Sindicatului „IMPACT” Botoșani.

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

Art. 135. În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 136. Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării Sindicatului „IMPACT” Botoșani.

Art. 137. În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 367/2022 - Legea dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului 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. 138. (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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL DE LA 01.01.2025 LA 31.12.2027**



în condițiile legii.

Art. 139. Alte prevederi speciale privind drepturile și obligațiile părților sunt cuprinse în anexa nr. 6 la prezentul CCM.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Art. 140. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea regulamentelor sau altor acte emise de administrație.

Art. 141. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 142. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și a modului de finanțare pentru compartimente și servicii sociale, 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. 143. Salariații membri ai sindicatului au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

Art. 144. Părțile sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor prezentului contractului colectiv de muncă.

Art. 145. Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 146. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 147. Toate documentele semnate de părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 148. Administrația va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 149. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la ITM Botoșani.

**Direcția Generală de Asistență Socială și
Protecția Copilului Botoșani**
Director executiv,
Doina Nacu Manole



**Sindicatul „IMPACT”
Botoșani**
Reprezentant legal,
Socianu Camelia



COMISIA DE NEGOCIERE,

COLBU Valentin Alexandru

MIHALACHI Irina Maria

PURICE Simona Liliana

RUSU Cristina

SOCIANU Camelia

LEMNI Sebastian Ioan

PILOȘ Carmen Georgiana

DROCHIOIU Ramona



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI**
VAL ABIL DE ÎNTR-UN AN DE LA 2025 - 2027

COMISIA PARITARĂ

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

1. Comisia paritară la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Botoșani va fi compusă din 4 reprezentanți ai administrației și 4 reprezentanți ai Sindicatului „IMPACT” Botoșani, desemnați de fiecare parte în termen de 5 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă. Părțile își vor comunica reciproc reprezentanții în comisie imediat după desemnarea acestora. Fiecare parte are dreptul la 3 invitații.
2. Comisia paritară va funcționa pe toată perioada aplicării prezentului contract colectiv de muncă. Comisia paritară este împuternicită să analizeze, să interpreteze și să rezolve totalitatea divergențelor ce apar în aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C.
3. Fiecare parte poate modifica componența reprezentanților săi în comisia paritară, cu condiția înștiințării scrise a celeilalte părți cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea întrunirii comisiei.
4. Comisia paritară se va întruni la cererea justificată a oricărei părți, în termen de maxim 5 zile calendaristice de la formularea cererii.
5. Comisia paritară este legal întrunită când numărul reprezentanților este egal reprezentată, respectiv în prezența a cel puțin 6 membri.
6. Comisia paritară va adopta hotărâri cu jumătate plus unu din numărul total al membrilor comisiei.
7. O copie a procesului verbal întocmit la fiecare ședință și un exemplar din hotărârile aprobate de comisia paritară se vor înmâna Sindicatului „IMPACT” cel mai târziu în ziua următoare desfășurării ședinței.
8. Comisia va fi prezidată, de către reprezentantul celeilalte părți care a solicitat întrunirea. Secretariatul comisiei paritare va fi asigurat de administrație, care are în sarcină și cheltuielile de birotică.
9. În cazul în care comisia paritară nu va reuși soluționarea problemelor supuse dezbaterilor în termen de 7 zile calendaristice de la data solicitării de convocare depuse de una din părți, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



**REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA
COMISIEI DE DISCIPLINĂ LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI**

1. Comisia de disciplină este compusă dintr-un președinte (desemnat de conducătorul unității) și 4 membri, pentru un mandat egal cu perioada de aplicabilitate a Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
2. Membrii comisiei de disciplină constituite la nivelul unei unități sunt desemnați astfel:
 - a) 2 membri titulari și un supleant, de către conducătorul unității;
 - b) 2 membri titulari și un supleant de către Sindicatul „IMPACT” Botoșani.
3. Secretariatul comisiei este asigurat de către administrație;
4. Comisia își desfășoară activitatea numai în prezența tuturor membrilor, emite rapoarte și ia hotărâri cu 2/3 din voturile exprimate de președinte și cei 4 membri;
5. Comisia de disciplină are următoarele atribuții:
 - a) cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată;
 - b) stabilește aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare conform legii;
 - c) întocmește rapoarte cu privire la fiecare cauză pentru care a fost sesizată, pe care le înaintează conducătorului unității.
6. Președintele comisiei de disciplină are următoarele atribuții principale:
 - a) stabilește locul, data și ora când au loc ședințele comisiei de disciplină;
 - b) conduce ședințele comisiei de disciplină;
 - c) coordonează activitatea comisiei de disciplină și a secretarului acesteia;
 - d) reprezintă comisia de disciplină în fața conducătorului unității;
7. Secretarul comisiei de disciplină nu are drept de vot și are următoarele atribuții:
 - a) înregistrează sesizarea;
 - b) convoacă, la cererea președintelui comisiei de disciplină, membrii comisiei de disciplină, persoana care a făcut sesizarea și persoanele care urmează să fie audiate;
 - c) redactează și semnează alături de membrii comisiei de disciplină și de președintele acesteia, procesul-verbal al ședințelor comisiei de disciplină;
 - d) redactează și semnează, alături de membrii comisiei de disciplină și de președintele acesteia, documentele emise de comisia de disciplină și le înaintează conducătorului unității;
 - e) ține evidențele sesizărilor și ale rapoartelor și efectuează alte lucrări necesare în vederea desfășurării activității comisiei de disciplină.
8. Comisia de disciplină poate fi sesizată de:
 - a) conducătorul unității;
 - b) conducătorul compartimentului în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;
 - c) orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat.
9. Sesizarea trebuie să cuprindă:
 - a) numele, prenumele, domiciliul și, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea;
 - b) numele, prenumele și, dacă este posibil, compartimentul în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă este sesizată;
 - c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării;
 - d) atașarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
 - e) data și semnătura;
10. Sesizarea se formulează în scris și este însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin.
11. Sesizarea se poate face în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință de către persoanele prevăzute la alin. (1), iar comisia se va întruni în cel mult 10 zile de la data înregistrării sesizării.
12. Sesizarea se depune la secretariatul D.G.A.S.P.C. Botoșani.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANII 2025 - 2027**



TABEL CU ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319 / 14.07.2006 menționează la art.15 obligația angajatorilor de a acorda în mod gratuit lucrătorilor materiale igienico-sanitare, în scopul asigurării igienei și protecției personale, în completarea măsurilor generale luate prin planul de prevenire și protecție al instituției, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

NR.	FUNCȚIA MESERIA	E.I.P. necesar	Norma de acordare	Materiale igienico/sanitare
1	Medic, Asistent medical Soră medicală	# Halat alb #Mănuși de unică folosință #Mască de protecție	1 buc. la 1an /persoană 3 buc. la 1an /persoană	Alcool sanitar 200ml/lună/persoana Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
2	Instructor de educație,	#Mască de protecție #Mănuși menaj protecție	3 buc. la 1an /persoană 6 per. la 1an /persoană	Alcool sanitar 200ml/lună/persoana Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
3	Muncitor la spălătorie. Lenjerie(halat)	# Halat # Cizme cauciucate # Șorț impermeabil # Mănuși protecție	1 buc. la 1an /persoană 1 per. la 1an /persoană 1 buc. la 1an /persoană 2 per. la 1an /persoană	Alcool sanitar 200ml/lună/persoana Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
4	Muncitor , infirmier, îngrijitor	# Halat #Mască de protecție #Mănuși menaj protecție #Mănuși de unică folosință	1 buc. la 1an /persoană 3 buc. la 1an /persoană 6 per. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
5	Magaziner , cond. auto, personalul de la serv. Aprovizionare	# Halat/ salopetă # Mănuși protecție	1 buc. la 1an /persoană 1 per. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
6	Muncitor la bucătărie	# Halat # Mănuși protecție termică # Șorț protecție #Mănuși menaj protecție	1 buc. la 1an /persoană 1 per. la 1an /persoană 1 buc. la 1an /persoană 2 per. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
7	Paznic	# Impermeabil	1 buc. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL DE LA ÎNCEPUTUL ANULUI 2025 - 2027



				2 buc./lună/persoana
8	Muncitor calificat(fochist, instalator, tâmplar)	# Salopetă # Cizme cauciucate # Mănuși protecție # Ochelari de protecție (tâmplar)	1 buc. la 1an /persoană 1 per. la 1an /persoană 2 per. la 1an /persoană 1 per. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
9	Muncitor calificat electrician	# Salopetă # Cască de protecție # Cizme cauciucate electroizolante # Mănuși electroizolante	1 buc. la 1an /persoană 1 buc. la 2ani /persoană 1 per. la 1an /persoană 2 per. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
10	Muncitor calificat zidar, zugrav	# Cască de protecție # Salopetă # Mănuși protecție	1 buc. la 2ani /persoană 1 buc. la 1an /persoană 1 per. la 1an /persoană	Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana
11	Personal TESA Alte funcții			Alcool sanitar (pentru personalul care intră în contact direct cu beneficiarii din sistem) 200ml/lună/persoana Săpun 75 gr/ml lună/persoana Hârtie igienică 2 buc./lună/persoana

Trusa staționară de prim ajutor(trebuie să se asigure la nivelul fiecărei clădiri)

Descriere: trusa conține: alcool sanitar, alcool iodat, rivanol soluție, perogen, feși tifon, leucoplast, plasture, vată hidrofilă, compresă sterilă, pansamente cu rivanol, foarfece cu vârf bont, pipe Guedel, deschizător de gură, garou elastic, altele, bandaj triunghiular, mănuși de examinare, ace siguranță, pahar de unică folosință.

NOTĂ : Salariatul este obligat să folosească echipamentul individual de protecție acordat în timpul desfășurării activității.

Echipamentul individual de protecție uzat înainte de termenul stabilit, din motive obiective se va schimba cu altul nou pe cheltuiala angajatorului.

Dacă echipamentul individual de protecție se uzează înainte de termen din vina lucrătorului, acesta se va schimba, dar lucrătorul va suporta contravaloarea calculată la durata rămasă pentru utilizare până la termenul stabilit.

Pentru lucrări ocazionale care necesită echipament individual de protecție specific, acesta se va acorda pe durata executării operațiilor respective.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027

38

**Reducerea programului lunar de lucru pentru membrii organelor de conducere
executivă ale Sindicatului IMPACT Botoșani**

- (1) Membrii aleși în organele de conducere ale Sindicatului „IMPACT” Botoșani au dreptul pentru activități sindicale la reducerea, respectiv modificarea programului lunar de lucru, fără afectarea drepturilor salariale, după cum urmează:
 - a. pentru reprezentanții Sindicatului „IMPACT” Botoșani, se acordă o reducere a programului lunar de lucru în număr total de 15 de zile lucrătoare pe lună (120 de ore), repartizate unui număr de membri egal cu cel al membrilor Biroului Executiv, conform hotărârii conducerii Sindicatului „IMPACT” Botoșani, fără ca prin aceasta să se depășească 5 zile/lună/membru. La solicitarea Sindicatului „IMPACT” Botoșani, administrația poate aproba suplimentarea numărului de zile menționate.
 - b. pentru liderii grupelor sindicale constituite la nivelul Sindicatului IMPACT Botoșani se aprobă modificarea programului lunar de lucru pentru o zi pe lună / lider, cu condiția recuperării orelor respective
- (2) Sindicatul „IMPACT” Botoșani va aduce la cunoștința administrației structura organului de conducere colectiv, precum și numele persoanelor care beneficiază și în ce cuantum de reducerea programului lunar prevăzută la alin. 1.
- (3) Perioada de desfășurare a activității sindicale va fi consemnată pe lista de pontaj cu mențiunea „AS”, iar în condică cu mențiunea „activități sindicale”.
- (4) Părțile convin ca activitățile sindicale să se poată efectua și fracționat în timpul programului zilnic normal de lucru, fără ca prin însumarea orelor de activități sindicale să se depășească numărul de ore prevăzut la alin. 1.
- (5) Activitățile sindicale se pot efectua cu înștiințarea cu cel puțin o zi înainte a șefului ierarhic sau cu aprobarea acestuia, respectiv cu aducerea la cunoștința șefului ierarhic temeinic motivată, în ziua respectivă, în cazul Președintelui Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
- (6) Timpul de negociere a reprezentanților sindicatului cu administrația și timpul necesar pentru soluționarea unor probleme de interes comun, stabilite astfel de către părți, nu se includ în timpul prevăzut la alin. 1.
- (7) Administrația se obligă să asigure suplinirea posturilor reprezentanților organizațiilor sindicale în situația când aceștia participă la activități sindicale.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANII 2025 - 2027**



COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

PREVEDERI GENERALE

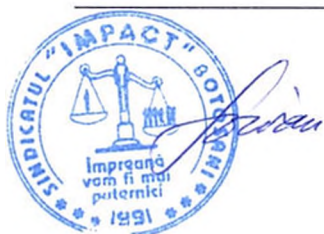
1. Prezentul regulament stabilește modul de organizare și funcționare a Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), înființat la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani.
2. CSSM are scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CSSM

3. CSSM este constituit din 8 membri, după cum urmează:
 - a. Directorul executiv al D.G.A.S.P.C. Botoșani;
 - b. Un salariat cu experiență în domeniul medical sau reprezentantul serviciului medical, dacă există un astfel de compartiment în structura organizatorică a D.G.A.S.P.C.;
 - c. Doi salariați desemnați de administrație;
 - d. Patru reprezentanți ai salariaților desemnați de conducerea Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
4. Secretariatul CSSM este asigurat de persoana desemnată cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul D.G.A.S.P.C. Botoșani.
5. Reprezentanții Sindicatului „IMPACT” Botoșani în CSSM vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani.
6. În cazul în care unul sau mai mulți reprezentanți ai salariaților se retrag din CSSM, aceștia vor fi înlocuiți imediat cu alți salariați desemnați de conducerea Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
7. Președintele CSSM este Directorul executiv al D.G.A.S.P.C. Botoșani.
8. Toți membrii CSSM se nominalizează prin dispoziție emisă de Directorul executiv al D.G.A.S.P.C., iar componența comitetului va fi adusă la cunoștință salariaților.
9. Secretarul CSSM este persoana desemnată cu atribuții în domeniul protecției muncii sau conducătorul compartimentului de specialitate, dacă există un astfel de compartiment în structura organizatorică a D.G.A.S.P.C.
10. CSSM se convoacă, la cererea președintelui sau a 1/2 din membri, cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este nevoie.
11. La fiecare întrunire se întocmește un proces-verbal, semnat de participanți.
12. Întrunirea CSSM se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită, când se face cunoscută și ordinea de zi a întrunirii.
13. CSSM este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din membrii săi și ia hotărâri cu 2/3 din membrii prezenți.
14. În cazul în care există divergențe de păreri între membrii CSSM, obiecțiunile se motivează în scris în termen de două zile de la data întrunirii. Președintele are drept de decizie la concilierea divergențelor.

ATRIBUTIILE CSSM

15. CSSM are următoarele atribuții:
 - a. Aprobă programul anual de securitate și sănătate în muncă;
 - b. Urmărește aplicarea acestui program, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii



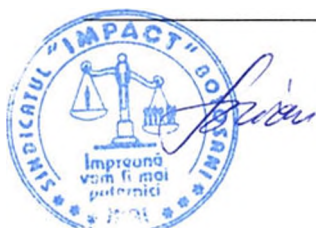
**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**



- condițiilor de muncă;
- c. Urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - d. Analizează factorii de risc de accidente și îmbolnăvire profesională existenți la locurile de muncă;
 - e. Analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
 - f. Efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și ale îmbolnăvirilor profesionale;
 - g. Efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
 - h. Informează Inspectoratele Teritoriale de Protecția Muncii asupra stării protecției muncii în cadrul D.G.A.S.P.C.;
 - i. Realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri care vizează schimbări ale modului de desfășurare a activității cu implicații în domeniul protecției muncii;
 - j. Dezbate raportul scris prezentat CSSM de către Directorul executiv cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și programul de protecția muncii pentru anul următor;
 - k. Verifică acordarea și utilizarea echipamentului individual de protecție, ținând cont de factorii de risc identificați;
 - l. Verifică și sprijină reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă.
 - m. Alte atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă prevăzute de legislația în domeniu.

DISPOZIȚII FINALE

- 16. Prezența la întrunirile CSSM este obligatorie. Derogarea de la această prevedere o acordă numai președintele comitetului.
- 17. Activitatea desfășurată de membrii CSSM, în număr de 16 ore pe lună va constitui timp efectiv lucrat.
- 18. Directorul executiv va duce la îndeplinire hotărârile CSSM.
- 19. Prezentul regulament se completează cu dispozițiile legale exprese în domeniul securității și sănătății în muncă.
- 20. Prezentul regulament intră în vigoare la data înregistrării la DMPS a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



PREVEDERI SPECIALE PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

- (1) Administrația se obligă să răspundă în scris, în termen maxim de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării, la orice adresă, sesizare, memoriu, protest din partea Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
- (2) Încălcarea prevederilor prezentului contract se sancționează conform prevederilor legale.
- (3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens, exprimat de regulă în formă scrisă, printr-un act semnat de ambele părți. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun
- (4) Orice convenție între reprezentanții administrației și salariați prin care se renunță parțial sau total la unele drepturi prevăzute de legislația în vigoare este nulă.
- (5) În toate situațiile de reorganizare, restructurare sau schimbare a denumirii D.G.A.S.P.C., drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice, în măsura în care legislația în vigoare nu are prevederi contrare.
- (6) Este interzisă aplicarea preferențială a prevederilor prezentului contract prin tratarea diferențiată a salariaților în funcție de postul ocupat, studii, vârstă, vechime în muncă, compartimentul din care face parte, forma de angajare, funcția sau statutul salariatului, sursa de finanțare a drepturilor salariale etc.
- (7) Părțile se obligă să respecte legislația în vigoare cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați și să promoveze prevederile acesteia.
- (8) Orice acord scris încheiat între administrație și Sindicatul „IMPACT” Botoșani, semnat de reprezentanții celor două părți, prin care se soluționează conflicte de muncă, face parte de drept din prezentul contract colectiv de muncă.
- (9) Orice acord scris încheiat între administrație și Sindicatul „IMPACT” Botoșani, semnat de reprezentanții acestora, prin care se previn conflictele de muncă, este obligatoriu pentru părți.
- (10) Părțile semnatare ale prezentului contract se obligă ca în termen de maxim 15 zile lucrătoare de la solicitarea oricăreia dintre ele să se întrunească în vederea negocierii aplicării clauzelor din actele normative aprobate după data încheierii prezentei negocieri și care fac referire la drepturi, obligații, proceduri etc. ce se stabilesc prin contractul colectiv de muncă. Durata acestor negocieri nu poate fi mai mare de 60 de zile calendaristice. Clauzele astfel negociate modifică și/sau completează prezentul contract.
- (11) Cheltuielile pentru activitățile desfășurate în interesul ambelor părți, stabilite de comun acord, vor fi suportate de administrație și de sindicat în mod egal.
- (12) Pentru riscurile ce decurg din activitatea profesională, protecția personalului de specialitate medico-sanitar se face potrivit legii.
- (13) Părțile convin că este interzis să se solicite, sub orice formă, suportarea de către salariați a oricăror cheltuieli de protocol sau alte cheltuieli materiale destinate desfășurării activității unității, cu excepția sumelor stabilite de comun acord între reprezentanții administrației și cei ai sindicatului.
- (14) Părțile convin a avea lunar, în prima săptămână a lunii respective, întâlniri între reprezentanții acestora, în vederea prezentării problemelor deosebite întâlnite în activitatea zilnică și a preîntâmpinării declanșării oricăror conflicte în domeniul relațiilor de muncă.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**



- (15) Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani de a organiza lunar, în fiecare compartiment, întâlniri cu toți salariații sau cu membrii de sindicat, de regulă la schimbarea turelor, cu luarea de măsuri, de către salariații în cauză, pentru asigurarea securității copiilor și adulților instituționalizați.
- (16) Angajatorul nu poate desface unilateral contractul de muncă al membrilor sindicatului pentru motive ce privesc activitatea sindicală.
- (17) Administrației îi este interzisă orice formă de presiune, condiționare, constrângere sau limitare a executării mandatului reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
- (18) Este interzisă modificarea contractului individual de muncă a salariaților din conducerea Sindicatului „IMPACT” Botoșani în privința locului de muncă, inclusiv a compartimentului funcțional în care-și desfășoară activitatea și a sarcinilor specifice de serviciu, fără acordul acestora pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului ce l-au primit de la salariații din unitate.
- (19) Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani de a verifica permanent condițiile de muncă și modul de respectare, la orice loc de muncă, a drepturilor salariaților prevăzute de legislația în vigoare și prezentul CCM.
- (20) Părțile convin ca încasarea cotizației de sindicat să se facă lunar prin rețineri pe statul de plată, pe baza tabelelor întocmite de Sindicatul „IMPACT” Botoșani, care se obligă a anunța lunar orice schimbare privind atât persoanele, cât și cuantumul obligațiilor sindicale ce urmează a se reține (în prezent 0,6% din venitul brut al salariatului). Sindicatul „IMPACT” Botoșani își asumă întreaga responsabilitate privind veridicitatea datelor referitoare la calitatea de membru a persoanelor din tabelul menționat și a cuantumului cotizației. Sumele astfel reținute vor fi virate în contul Sindicatului „IMPACT” Botoșani în ziua acordării drepturilor salariale. Concomitent cu reținerea cotizației pe statul de plată se va efectua și deducerea fiscală a acesteia din venitul lunar al membrului de sindicat conform prevederilor legale.
- (21) Administrația se obligă să asigure eliberarea către toți salariații, în momentul achitării drepturilor salariale, a documentelor privind drepturile și reținerile pe statul de plată („fluturași”), pentru a crea astfel posibilitatea verificării veniturilor și reținerilor salariale lunare și a asigura confidențialitatea acestora.
- (22) Pentru informarea salariaților privind activitatea sindicală, D.G.A.S.P.C. Botoșani asigură Sindicatului „IMPACT” Botoșani dreptul de a organiza și utiliza câte un spațiu propriu de afișaj și câte o cutie de corespondență proprie în fiecare compartiment din cadrul instituției. Materialele afișate nu pot fi supuse cenzurii reprezentanților administrației, Sindicatul „IMPACT” asumându-și responsabilitatea asupra conținutului acestora. Suprafața spațiilor de afișaj va fi de câte 1 m².
- (23) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului asigură Sindicatului „IMPACT” Botoșani un spațiu gratuit pentru desfășurarea activității format din 2 birouri. Folosința spațiilor nu poate fi schimbată decât prin acordul părților sau în situația în care spațiile respective nu mai sunt în administrarea D.G.A.S.P.C. Botoșani. În prezent Sindicatului „IMPACT” Botoșani i s-au repartizat pentru a-și desfășura activitatea și a fi înregistrate ca sediu 2 spații în incinta imobilului din mun. Botoșani, str. Maxim Gorki nr. 4, jud. Botoșani.
- (24) Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului se obligă să asigure existența cel puțin a unui exemplar din prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul tuturor compartimentelor din cadrul instituției. Șeful compartimentului va asigura accesul pentru toți salariații din subordine la contractul colectiv de muncă.
- (25) Pentru rezolvarea unor situații personale de urgență, salariații beneficiază, la cerere, de ore de învoire sau zile libere, a căror recuperare se va face cel mai târziu în luna calendaristică următoare. Administrația recunoaște dreptul salariaților cu aceeași funcție și pregătire profesională de a efectua schimburi de tură în aceeași zi sau în

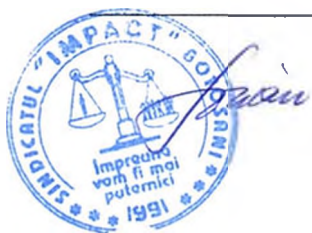


CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027

43

zile diferite, în cadrul aceleiași luni calendaristice. Toate situațiile de acest gen vor fi aduse la cunoștință în scris șefului ierarhic și aprobate de acesta, înainte de efectuarea schimbului. În situații de urgență, schimbul de tură va fi adus la cunoștință și temeinic motivat în scris ofițerului de serviciu din compartimentul respectiv.

- (26) Salariatul va beneficia de indexările salariale în cuantumul stabilit de prevederile legale, precum și de creșterea/menținerea/diminuarea salariului de bază determinată de evaluarea anuală a performanțelor profesionale, începând cu luna evaluării.
- (27) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face de către conducătorul instituției, la propunerea șefului ierarhic. Eventualele contestații se soluționează de către comisia paritară, fără ca prin decizia finală să poată fi micșorat punctajul stabilit anterior.
- (28) Programul lunar de lucru al tuturor salariaților se menționează în foile de pontaj, întocmite, conform realității faptice, de șefii ierarhici. O copie a foii de pontaj, avizată de reprezentantul Sindicatului „IMPACT” Botoșani se afișează obligatoriu, la loc vizibil, în fiecare compartiment, lunar, cel mai târziu la data de 3 a fiecărei luni pentru luna anterioară.
- (29) Administrația recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „IMPACT” Botoșani de a avea acces, la sediul D.G.A.S.P.C., la statele de plată și foile de pontaj, în vederea verificării acordării drepturilor prevăzute de legislația în vigoare și prezentul CCM în situația în care există sesizări ale unor salariați cu privire la neacordarea acestor drepturi cu respectarea prevederilor legale referitoare la datele cu caracter personal.
- (30) Regulamentul de organizare și funcționare se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz. În toate cazurile în care este posibil, administrația și Sindicatul „IMPACT” Botoșani, cu acordul salariaților, acceptă practicarea orarelor flexibile, cu asigurarea numărului de personal stabilit prin planificarea întocmită la nivelul compartimentului. Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale. Pentru unele categorii de personal (femei care îngrijesc copii de vârstă preșcolară, salariați care urmează cursurile unei instituții de învățământ, persoane cu gradul III de invaliditate, persoane cu recomandări medicale, precum și în alte situații), se pot aproba programe de muncă speciale cu alte ore de începere a programului, cu acordul Sindicatului „IMPACT” Botoșani.
- (31) Fișele de post ale salariaților, fiind anexe la contractul individual de muncă, vor fi întocmite de către angajator cu consultarea sindicatului. Semnarea fișei de post de către membrii Sindicatului „IMPACT” Botoșani se face și în prezența reprezentantului legal al sindicatului sau a împuternicitului în scris al acestuia.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI**
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027



**Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării,
a victimizării și a tratamentelor nefavorabile**

Articolul 1

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

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

l) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

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

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

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

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

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

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANILOR 2025 - 2027**

45

(11)În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12)Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Secțiunea I Hărțuirea sexuală

Articolul 2

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

Articolul 3

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

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

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

Articolul 4

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

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 7

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

Articolul 8

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

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

Articolul 9

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

Articolul 10

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



Articolul 11

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

Articolul 12

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

Articolul 13

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

Articolul 14

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

Secțiunea II Hărțuirea morală

Articolul 15

(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

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

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

Articolul 16

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

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Articolul 17

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

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

Articolul 18

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

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

Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică



angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

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

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

Secțiunea III Prevenirea discriminării

Articolul 20

Organizațiile sindicale desemnează, în cadrul unității reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Articolul 21

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

Articolul 22

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

Articolul 23

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

Articolul 24

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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL PENTRU ANII 2025 - 2027**



Anexa privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absențele motivate recuperate

(1) 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 absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

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

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

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

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

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

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

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

Art. 4 Concediul de îngrijitor

(1) 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.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii 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.

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

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă 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.

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Art. 5 Concediul paternal (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea



vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

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

Art. 6 (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

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

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionerului.

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

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

Art. 7 (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 8 (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

Art. 9 (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

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

Art. 10 Acordarea tichetelor de creșă

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

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

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

Art. 11 (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANII 2025 - 2027

50

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

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

Art. 12 Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

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

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13 (1)Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2)Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3)Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

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

Art. 14 (1)Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

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

Art. 15 De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 16 Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 17 (1)Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

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

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

Art. 18 Personalul din conducerea unităților trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în



pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 19 Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare.

Art. 20. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎNTR-UN AN DE LA 2025 - 2027**



**Procedura privind protecția salariaților
din Asistență socială împotriva agresiunilor la locul de muncă**

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Asistență socială realizate de beneficiari, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și din cauza măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile;

S-a elaborat prezenta procedură, care are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Articolul 1

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

Articolul 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

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

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

Articolul 3

Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Articolul 5

(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere. În acest sens, la nivelul fiecărei unitati va exista un „registru de agresiuni” în care se vor înregistra data, ora, agresorul și salariatul agresat.

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile de asistență socială este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile de asistență socială este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția beneficiarilor.

Articolul 6

D.G.A.S.P.C. Botoșani va efectua demersurile necesare pentru încheierea de protocoale cu unitățile teritoriale ale Ministerul Afacerilor Interne pentru a asigura intervenția lucrătorilor din Poliție și Jandarmerie și Poliție Locală pentru protecția lucrătorilor din asistență socială în cazul agresiunilor fizice.



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT
LA NIVELUL D.G.A.S.P.C. BOTOȘANI
VALABIL ÎN PERIOADA ANII 2025 - 2027**

53