

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PE PERIODA 2018-2020

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADITIONAL

Nr.
190/05.05.2018

Având în vedere prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii cadru nr. 195/2006 a descentralizării, ale Legii 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între cele două părți contractante:

1. Directia Generala de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3, cu sediul în București, Str. Parfumului nr. 2-4, sector 3, reprezentată legal prin Director General – Georgeta Terciu, în calitate de angajator;

2. Angajații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3, numiți în continuare salariați, reprezentați de

- Federația PUBLISIND prin Florin Brândoi, Natalia Milea, Carmen Stanciu, Ana Maria Ţerban și George Nistor,

- Federația Sanitas prin Viorel Husanu, Mircea Ciocan, Gabriela Ene Costea și Claudia Diacu în calitate de imputerniciți, conform art. 134 și 135 alin (1) din Legea nr. 62/2011, să negocieze, prezentul Contract, conform prevederilor legale.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru o îndeplinire în bune condiții a obligațiilor salariaților izvorăte din raporturile juridice de muncă, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătate și securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționare profesională.

1. Prezentul Contract Colectiv de Muncă privind raporturile de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3 și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul Contract privind raporturile de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați, din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3.

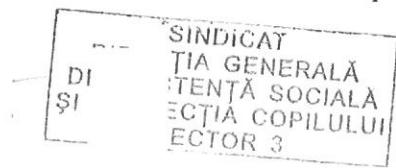
3. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelativale ale partilor cu privire la:

timpul de muncă și timpul de odihnă;



- salarizarea și alte drepturi salariale;
- acordarea altor drepturi și facilități;
- formarea și perfecționarea profesională;
- obligațiile partilor;
- condiții de muncă, securitatea muncii și protecție socială
- alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- drepturile organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 3. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 60 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungeste cu inca 12 luni.

Art. 4. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract Colectiv de Muncă va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Modificările aduse Contractului Colectiv se fac prin acte adiționale la acesta și produc efecte numai pentru viitor.

Art. 5. Suspendarea și închiderea Contractului Colectiv de Muncă au loc potrivit legii.

Art. 6. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contracte colective de muncă încheiate la nivel național sau de ramură.

(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de şanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din raporturile de muncă.

(4) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract, instituția va asigura fondurile necesare, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

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

(6) 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 printr-un act adițional.

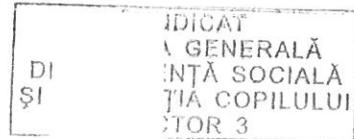
(7) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (1) din prezentul articol se aplică de drept prevederile favorabile ale legislației în vigoare și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

(8) Părțile semnatare vor iniția negocierea colectivă cu cel mult 45 de zile calendaristice înaintea expirării Contractului colectiv de muncă sau a perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la acordul colectiv de muncă, potrivit prevederilor legale. Dacă niciuna dintre părți nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

Art. 7. Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 8 . Prezentul Contract Colectiv de Munca înțează:

- la înălțarea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților



CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNA

Sectiunea 1 DURATA TIMPULUI DE MUNCA

Art. 9 (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Repausul pentru servirea mesei are o durată de 15 minute și se include în programul de lucru. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului.

(3) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, cu condiția respectării dispozițiilor din Codul Muncii.

Art. 10 (1) La solicitarea și/sau din dispoziția sefului ierarhic superior, salariați vor efectua muncă suplimentară.

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Orele de muncă suplimentară efectuate vor fi compensate cu zile libere.

(4) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de salariați poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculate pe o perioadă de referință de 4 luni (începând cu prima lună din an) să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

Art. 11. Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

Conducerea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3 împreună cu reprezentanții sindicatelor stabilesc programul de lucru.

Sectiunea 2 MUNCA SUPLIMENTARA

Art. 12. Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia sau se plătește cu un spor conform prevederilor legale.

Art. 13. Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

Sectiunea 3 MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 14. Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, conform prevederilor art. 20 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art. 15. Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.



Sectiunea 4
ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 16. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Unirea
- Vinerea Mare
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Sunt zile de repaus următoarele: sămbăta și duminica.

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

(4) Pentru realizarea unor zile libere, din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare în zilele de sămbăta și duminica, premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară sau cu prelungirea timpului de lucru din timpul săptamanii.

Sectiunea 5
DURATA REDUSĂ DE LUCRU

Art 17. (1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

Art. 18. (1) Salariații, care nu solicită concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la un an sau 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, conform prevederilor legale, beneficiază, la cerere, de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

Art. 19. Reprezentanții sindicatelor semnatare pot desfasura în timpul programului de lucru, activități de informare a salariatilor privind activitatea sindicală sau colectare de informații de la salariați și de la compartimentele de specialitate din instituție necesare desfasurării sindicale.

Sectiunea 6
CONDEIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 20. - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

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

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

(3) Durata minimă efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime în munca între 0 și 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime între 5 – 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 23 zile lucrătoare
- c) pentru o vechime între 10- 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului)– 27 zile lucrătoare.
- d) pentru o vechime peste 15 ani – 30 zile lucrătoare

(4) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de organizațiile sindicale reprezentativă semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor prezentului contract.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe transe. Una din transe va fi obligatoriu mai mare de 10 zile lucratoare.

(6) În situații de urgență, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

Art. 22 (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 raportului de serviciu.

Art. 23. Salariații nevăzători, cei încadrați în grade de invaliditate, precum și salariatii care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătamatoare, reprezentați de organizațiile sindicale și reprezentanți ai salariaților semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile, conform prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 24. (1) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiaza de o indemnizare de concediu în condițiile legii în vigoare.

Art. 25. (1) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite după cum urmează:

- 5 zile lucrătoare pentru căsătoria/cununia salariatului;
- 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil, plus 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- 5 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;
- 5 zile lucrătoare la decesul soțului/sotiei sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți, copii, frați, bunici);
- o zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului, la data respectivă sau la diferență de o zi lucrătoare;
- 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fraților/surorilor;
- o zi lucrătoare pentru controlul medical anual;
- o zi lucrătoare pentru donatorii de sânge, conform legii;

Art. 26. (1) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul DGASPC Sector 3 București, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

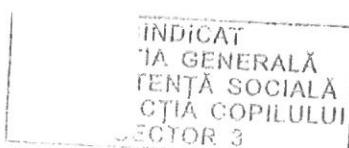
(2) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă sau tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada cand are bilet, indiferent de programarea concediului, cu condiția asigurării funcționării normale a compartimentului din care face parte.

Art. 27. Salariatii care lucrează în condiții de munca periculoase sau vătamatoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap beneficiaza de concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Sectiunea 7 CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 28. (1) Într-un an calendaristic, pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare. Acordarea concediilor fără plată se face de către angajator, la solicitarea salariatului, și pe baza propunerii șefului de compartiment, în condițiile în care realizarea atribuțiilor ce revin compartimentului respectiv nu este perturbată.

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



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

CAPITOLUL III SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

Sectiunea I SALARIZAREA

Art. 29 (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă se vor face cu respectarea legislației în vigoare.

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

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

(4) Salariile se plătesc înaintea oricărora alte obligații bănești ale angajatorului.

(5) În cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 3, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, la data de 10 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

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

Art. 30. Sumele aferente cheltuielilor de personal sunt cele prevăzute în Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitara a personalului platit din fonduri publice și cele stabilite conform art. 11 din aceeași lege, astfel încât să acopere cheltuielile cu personalul angajat în centrele/structurile de asistență socială care funcționează în subordinea DGASPC Sector 3.

(2) *salariul de bază* reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în lege.

(3) *venitul salarial al personalului din sectorul bugetar* cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, compensațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecarei categorii de personal din sectorul bugetar;

(4) Prevederile alin.(2) și (3) se aplică conform legislației la momentul derulării Contractului în vigoare;

(5) alte drepturi specifice asistenților maternali profesioniști, conform prevederilor legale și prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 31. Cotele de contribuții de asigurări sociale sunt următoarele:

- 25% datorată de către persoanele fizice care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății contribuției de asigurări sociale;
- contribuția la sănătate, în cotă de 10%, ce este în totalitate în sarcina salariatului;

Art. 32. Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în alte state, care include:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege.
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial.



Art. 33. (1) Se acordă următoarele sporuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele de sămbătă, duminică, de sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă zile libere; munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 99.99% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător;

b) sporul de vechime se acordă potrivit Legii nr. 153/2017 și este inclus în salariul de baza;

c) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții, între orele 22.00-6.00, se acordă un spor de 25% la salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, conform prevederilor art. 20 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

d) prevederile de la lit. a, b, c se aplică conform legislației în vigoare la momentul derulării contractului colectiv de muncă în vigoare.

e) sporul de 15% din salariul de baza pentru activitatea desfasurata de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru, conform prevederilor art. 22 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, conform Hotărârii de Guvern care reglementează categoriile de persoane cu handicap.

f) toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricărora obligații pecuniare ale unitatii;

g) întârzierea nejustificată a platii salariului sau neplata acestuia determină obligarea angajatorului la plata de daune - interese pentru repararea prejudiciului cauzat salariatului. Valoarea prejudiciului și vina angajatorului nu pot fi stabilite decât dacă datoria salariatului este scadenta, lichida și exigibila și a fost constatată ca atare printr-o hotărare judecătoreasca definitiva și irevocabilă;

h) acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce li se cuvin în integralitatea lor;

i) în cazul în care legislația în vigoare privind drepturile salariale existente va fi modificată, angajatorul să poată asigura introducerea altor drepturi printr-un act aditional, la prezentul contract.

j) începând cu 1 ianuarie 2018, angajatorul este obligat, ca în termen de maxim 30 de zile de la semnarea prezentului Contract Colectiv de Muncă, să inițieze procedurile prevăzute de lege în vederea acordării sporului pentru condiții de muncă prevăzute la lit. d și e.

(2) Sporuri pentru condiții de munca, ce se vor acorda conform prevederilor art. 23 din Legea 153/2017 cat si in axeda VIII, cap. II, art.1 lit. IV si a Hotararii nr. 569/2017 privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, marimea concreta a sporului pentru conditii de munca, precum si conditiile de acordare a acestuia pentru familia ocupationala de functii bugetare „Administratie” din administratia publica locala, dupa stabilirea factorilor de risc si eliberarea buletinelor de determinare de catre compartimentele de specialitate din cadrul directiilor de sanatate publica, dupa cum urmeaza:

- spor de pana la 15% din salariul de baza pentru personalul care isi desfasoara activitatea sub influenta a 4 factori de risc

- spor de pana la 10% din salariul de baza pentru personalul care isi desfasoara activitatea sub influenta a 3 factori de risc

- spor de pana la 5% din salariul de baza pentru personalul care isi desfasoara activitatea sub influenta a 2 factori de risc

(3) Potrivit prevederilor art. 14 Cap. II din Legea nr. 153/2017, în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, pot fi acordate, cu respectarea prevederilor legale, următoarele categorii de sporuri, în condițiile Hotărârii de Guvern nr. 153/2018, a Regulamentului cu privire la acordarea sporurilor pentru funcții din domeniul asistență socială și sănătate.

a) pentru condiții deosebit de periculoase, personalul care își desfășoară activitatea în centrele de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică/alte centre rezidențiale pentru persoane cu afecțiuni neuropsihiatricice, în module de reabilitare comportamentală, precum și personalul din unitățile de asistență socială în care sunt îngrijiti bolnavii cu TBC, SIDA sau cu nevoi de recuperare neuromotorie,

neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologic, un spor de până la 75% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

b) pentru condiții grele de muncă, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

c) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

d) pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

e) pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenții maternali profesioniști pot beneficia de un spor de până la 15% din salariul de bază;

f) pentru asigurarea continuității în muncă, asistenții maternali profesioniști pot beneficia de un spor de până la 7,5% din salariul de bază,

(4) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(5) Sporurile prevăzute la alin. (2) și alin (3) lit. d) și e) nu pot fi acordate cumulat aceleiași persoane.

Art. 34. În termen de 30 de zile de la semnarea prezentului Contract, sindicatul va solicita D.G.A.S.P.C. Sector 3 – Serviciului de Securitatea Muncii, demararea procedurilor în vederea efectuarii și punerii în aplicare a regulamentului privind acordarea sporurilor.

În cazul în care legislația în vigoare privind drepturile salariale existente va fi modificată, angajatorul să poată asigura introducerea altor drepturi printr-un act aditional, la prezentul acord.

Sectiunea 2 DREPTURI ȘI FACILITĂȚI

Art. 35. Angajatorul:

a) va suporta decontarea unui abonament R.A.T.B. pe toate liniile, lunar, pentru salariații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 3, care se deplasează în teren în interes de serviciu, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, actualizată potrivit HG 1860/2006. Cheltuielile de transport se fac pe baza de documente justificative.

b) va asigura transportul cu metroul în interesul serviciului, prin achiziționarea de abonamente nenominale, acolo unde este cazul, în raport cu obiectul de activitate al compartimentului respectiv și funcție de bugetul existent;

Art. 36. Salariații pot beneficia, în măsură în care este posibil, de intrarea gratuită în bazele sportive ale unităților de învățământ de pe raza sectorului 3, pe baza de protocol și programare stabilite ce urmează a fi semnate între organizațiile sindicale, ce va face demersuri în acest sens și instituțiile competente subordonate Consiliului Local al sectorului 3 care administrează aceste baze.

Art. 37. Conducerea unităților are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor și violentelor carora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta, prin organele de paza și ordine publică.

Art. 38. Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în quantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Quantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută.

Art. 39. Salariații instituției trimiși în delegație în țara vor beneficia de următoarele drepturi:

- decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării;



- diurna de deplasare, se stabilește conform Hotărârii de Guvern nr. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului

Art. 40. Premii și prime acordate.

În anul 2018 se pot acorda în condițiile legii, o singură dată, indemnizație de vacanță sau primă de vacanță după caz, sub formă de vauchere.

(1) lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituțiilor sau autorităților publice, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile și soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(2) în cursul anului, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției/autorității publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 alin. (2) din Legea 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Începând cu data de 01 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrana la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plata, aceasta se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

(5) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salarid de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

(6) Indemnizația de vacanță prevăzută la alin. (5) se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1). Legea 153/2017.

CAPITOLUL IV PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 41. (1) Părțile convin asupra necesității perfectionării profesionale a tuturor salariatilor.

(2) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocasionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(3) Perfectionarea profesională a salariatilor se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfectionare profesională, întocmit cu reprezentanților sindicatului.

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

(5) Pe perioada participării la cursurile sau stagiiile de formare profesională conform alin. (2), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(6) Salariatii care urmează forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în cadrul DGASPC Sector 3 între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfectionare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.



DI
ȘI

CAT
ENERALĂ
SOCIALĂ
COPILULUI
IR 3

(7) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului, conform prevederilor art. 196 din Codul Muncii.

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

CAPITOLUL V OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea 1 OBLIGAȚIILE SALARIATILOR

Art. 42. Salariatului ii revin, în principal, urmatoarele obligații:

- obligația de a îndeplini atribuțiile ce ii revin conform fisiei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul de organizare și funcționare, în regulamentul de ordine interioară și în prezentul Contract Colectiv de Munca;
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în centrele/structurile din subordinea DGASPC Sector 3;
- obligația de a respecta secretul de serviciu.
- orice alte obligații ce le revin potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 43. Salariatii au obligația să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii, institutiei

Art. 44. (1) Salariatilor le este interzis să ocupe funcții de conducere în structurile sau organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice sau ale fundațiilor ori asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice.

(2) Salariatii au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

(3) În situația în care la nivelul Directiei Generale de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Sector 3 sau la nivelul unor compartimente (direcții, servicii, birouri) se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității, Directorul General poate dispune prin act administrativ schimbarea locului de muncă al salariatilor, dintr-un compartiment de muncă în altul.

(4) Schimbarea locului de muncă se face numai dacă salariatul îndeplinește cerințele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-și desfășoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale.

Art. 45.(1) Oricare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, precum și din atribuțiile ce le sunt delegate.

(2) El este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici.

(3) Orice salariat are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădită ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

(4) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.

Art. 46. Salariatii au obligația să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public.



Art. 47. (1) Salariatii au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate.

(2) Salariatilor le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Art. 48. Salariații sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplimească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art. 49. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și a instituției.

Art. 50. (1) În considerarea functiei lor, salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, daruri sau alte avantaje, precum și să rezolve sau să promită că vor rezolva o cerere a unei persoane fizice sau juridice, în schimbul unor daruri sau alte avantaje.

(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public precum și pentru eliminarea birocrației și a faptelor de corupție din administrația publică locală – salariații se obligă să cunoască și să respecte prevederile Codului de conduită. Nerespectarea acestei clauze atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contraventională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare.

Art. 51. Salariații care, pentru realizarea atribuțiilor stabilite prin fisă postului, intră în relație cu publicul, au obligația să cunoască și să respecte prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrației în activitatea de relații cu publicul, precum și:

- a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;
- b) să fie calmi, politicosi și respectuoși pe întreaga perioadă de desfășurare a relației cu publicul;
- c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- e) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- g) să îndrumă cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;
- h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

Sectiunea 2 OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

Art. 52. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului Colectiv de Muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;
- e) să consulte reprezentanții salariaților în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- f) să rețină și să vireze contributiile și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;



g) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;

h) să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru realizarea programelor de perfectionare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională, astfel încât să beneficieze de aceste programe toți salariații.

i) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii);

j) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;

k) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu reprezentanții salariaților referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;

l) să retine cotizatia de sindicat direct pe statul de plata și să o vireze în contul indicat de organizația sindicală, pentru toți membrii de sindicat;

CAPITOLUL VII CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 53. Părțile se obligă să depună toate eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

Art. 54. (1) Angajatorul are obligația, prin directori execuțiivi și șefii de centre/servicii/birouri, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului, prin statul de funcții, conform prevederilor legale.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobilier, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității.

(3) Angajatorul, consultând conducerile sindicatelor reprezentative, va stabili programul de lucru și programul de relații cu publicul.

(4) Angajatorul, prin personalul de specialitate, va asigura și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat etc.

Sectiunea 1 SECURITATEA MUNCII

I. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 55.(1) Angajatorul are urmatoarele obligații:

a) să informeze, cat mai curând posibil, toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor;

b) să ia măsuri și să furnize instrucțiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să opreasă lucru și/sau să părăsească imediat locul de munca și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent;

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afară cazurilor excepționale și pentru motive justificate;

d) lucrătorii care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de munca și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudicați și trebuie să fie protejați împotriva oricărora consecințe negative și nejustificate pentru aceștia;



- e) angajatorul trebuie sa se asigure ca, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți lucrătorii sunt apti sa aplică măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol;
- f) lucrătorii nu trebuie sa fie prejudiciati pentru cazurile prevăzute la lit. e), cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dă dovada de neglijență grava;
- g) sa realizeze și sa fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- h) sa ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucratorilor, adaptate naturii activitatilor și marimii instituției, tinând seama de alte persoane prezente;
- i) sa adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de munca, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în munca, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de imbolnavire profesională a lucrătorilor;
- j) sa întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de alta natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplică corespunzător condițiilor de munca specifice unității;
- k) să inițieze, în timp util, puneri de acord, consultări cu reprezentanții federatiilor reprezentative - și cu reprezentanții salariatilor referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați, și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- l) sa stabilească pentru lucrători, prin fișă postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;
- m) sa elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în munca, tinând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de munca aflate în responsabilitatea lor;
- n) sa ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în munca;
- o) sa asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de munca, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- p) sa ia măsuri pentru autorizarea exercitării meserilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- r) sa angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de munca pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic cel puțin o dată pe an și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării, în timpul programului de lucru și în mod gratuit pentru salariați;
- s) sa decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;
- ș) sa țină evidență zonelor cu risc ridicat și specific;
- t) sa asigure funcționarea permanentă și corecta a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparatului de măsură și control;
- ț) sa asigure un climat de lucru corespunzător, amenajarea ergonomică a locurilor de munca, anexe igienico-sanitare (vestiare, chiuveta, WC, dus, sala de mese, spațiu de recreere);
- u) sa asigure echipamente de munca fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- v) sa asigure în mod obligatoriu și gratuit echipamente individuale de protecție noi pentru salariații care practică anumite meserii sau îndeplinește anumite funcții pe durata indeplinirii sarcinii de munca, cuprinse în Regulamentul pentru dotarea cu echipament individual de protecție a salariatilor D.G.A.S.P.C. Sector 3 și ori de câte ori acestea s-au degradat sau s-au pierdut calitățile de protecție;
- x) Angajații care prestează munca de arhivar au dreptul să primească în mod gratuit, 0.5 l lapte dulce/zi lucratoare efectuata, fără a putea fi compensată în bani sau alte produse alimentare. Alimentul de protecție va fi distribuit obligatoriu zilnic și va fi consumat în timpul programului de lucru; d gratuit, 2 l apă minerală/zi caniculară, fără a putea fi compensată în bani sau alte produse alimentare. Alimentul de protecție va fi distribuit obligatoriu zilnic salariatilor care efectuează munca de teren;



z) sa asigure in mod obligatoriu si gratuit materiale igienico-sanitare pentru salariatii D.G.A.S.P.C. Sector 3. Categorile de materiale-igienico sanitare, precum si posturile de munca/functiile ce impun acordarea acestora, sunt cuprinse in Normativul de acordare a materialelor igienico-sanitare in cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 3;

w) sa asigure masuri de protectie suplimentare pentru salariatele gravide si mame lauze sau care alapteaza;

(2). sa organizeze si sa asigure functionarea Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca, conform legislatiei si sa informeze si sa consulte reprezentantii salariatilor in orice problema referitoare la masurile care ar urma sa fie luate pentru imbunatatirea conditiilor de munca, prin sedintele CSSM;

(3). sa permita accesul lucratorilor desemnati sau reprezentantilor lucratorilor, cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratelor, in vederea indeplinirii atributiilor trebuie la:

- evaluarea riscurilor si măsurile de protecție;

- evidenta si rapoartele accidentelor de munca ce au ca urmare o incapacitate de munca mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor usoare, abolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum si a accidentelor de munca;

- informații privind măsurile din domeniul securitatii si sanatatii in munca, precum si informații provenind de la institutiile de control si autoritatatile competente in domeniu.

(4) sa acorde reprezentantilor lucratelor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratelor un timp adevarat, fara diminuarea drepturilor salariale, si sa le furnizeze mijloacele necesare pentru a-si putea exercita drepturile si atributiile;

(5). sa asigure masuri de protectie suplimentare pentru persoanele cu dizabilitati, conform legislatiei.

5. Angajatorul va publica la sediul propriu si pe pagina proprie de internet, in datele de 31 martie si 30 septembrie ale fiecarui an, si va menține publicată o listă a tuturor funcțiilor din autoritatatile sau institutiile publice respective ce intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:

a) salariul de bază;

b) tipul, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor si premiilor eligibile pentru fiecare functie, precum si baza legală a acordării acestora;

c) valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an, precum si baza legală a acordării acestora;

d) valoarea anuală a indemnizației de hrana care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată de un an, precum si baza legală a acordării acesteia;

e) orice alte drepturi in bani si/sau in natura, dacă este cazul, precum si baza legală a acordării acestora;

f) orice informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial, precum si baza legală a acestora.

(6). Să amenajeze la toate sediile instituției spații corespunzătoare pentru fumat.

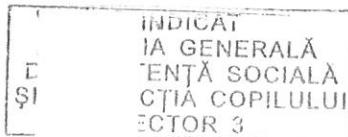
Art. 56. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice, Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București și Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București cât și organizației sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, apariția acestor boli.

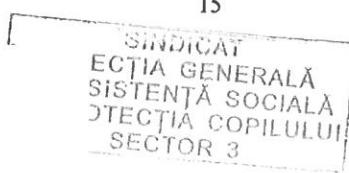
(3) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplique sancțiunile prevăzute de lege.



II. OBLIGATIILE SALARIATILOR

Art. 57. Salariatul are urmatoarele obligatii:

- a) sa isi desfasoare activitatea, in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana, cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca;
- b) sa utilizeze corect masinile, aparatura, uneltele, substantele periculoase, echipamentele de transport, potrivit instructiunilor tehnice, precum si celor date de conducatorul locului de munca, dupa caz;
- c) sa utilizeze corect echipamentul individual de protectie acordat si, dupa utilizare sa il inapoiexe sau sa il puna la locul destinat pentru pastrare, daca este cazul;
- d) sa nu procedeze la scoaterea din functiune, la modificar ea, schimbarea sau inlaturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii, in special ale masinilor, aparaturii, uneltelor, instalatiilor tehnice si cladirilor si sa utilizeze corect aceste dispozitive;
- e) sa comunice imediat angajatorului si/sau lucratilor desemnati orice situatie de munca despre care au motive intemeiate sa o considere un pericol pentru securitatea si sanatatea salariatilor, precum si orice deficiență a sistemelor de protectie;
- f) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca si/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoana;
- g) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca daca si-a schimbat traseul de deplasare la/de la serviciu sau mijloacele de transport si sa completeze o declaratie pe proprie raspundere cu noul traseu, care va fi atasata fisei de instruire individuala ssm;
- h) sa isi insuseasca si sa respecte prevederile legislatiei din domeniul securitatii si sanatatii in munca si masurile de aplicare a acestora si sa participe la instruirea introductory generala, la locul de munca, periodica si suplimentara. Refuzul salariatului de a participa la instruirea in domeniul ssm si su constituie abatere disciplinara si se cerceteaza de catre Comisia de Disciplina a DGASPSC Sector 3;
- i) sa coopereze cu salariatii serviciului SSMSU, atat timp cat este necesar, pentru a face posibila realizarea oricaror masuri sau cerinte dispuse de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari, pentru protectia sanatatii si securitatii salariatilor;
- j) sa dea relatiile solicitate de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari;
- k) sa coopereze, atat timp cat este necesar, cu salariatii serviciului SSMSU, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca si conditiile de lucru sunt sigure si fara riscuri pentru securitate si sanatate, in domeniul sau de activitate;
- l) sa efectueze examenele medicale de supraveghere a sanatatii la locul de munca, conform planificarii efectuate de catre medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului:
 - la angajare (pentru noii salariat cu contract individual de munca, salariatilor care isi schimba locul de munca, sunt detasati in alte locuri de munca sau isi schimba meseria/profesia);
 - la reluarea activitatii dupa o intrerupere de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive (in termen de 7 zile de la reluarea activitatii);
 - periodic, cel putin anual.
- m) sa cunoasca si sa respecte masurile de aparare impotriva incendiilor, aduse la cunostinta, sub orice forma, de conducatorul institutiei;
- n) sa aduca la cunostinta conducatorului institutiei orice defectiune tehnica ori alta situatie care constituie pericol de incendiu;
- o) sa nu efectueze manevre nepermise sau modificari neautorizate ale sistemelor si instalatiilor de aparare impotriva incendiilor si sa le foloseasca in scopul pentru care au fost realizate;
- p) sa coopereze cu cadrul tehnic psi in vederea realizarii masurilor de aparare impotriva incendiilor;
- q) sa actioneze, in conformitate cu procedurile stabilite la locul de munca in cazul aparitiei oricarui pericol iminent de incendiu;



- r) sa furnizeze persoanelor abilitate toate datele si informatiile de care are cunostinta, referitoare la producerea incendiilor;
- s) sa nu fumeze in spatiile inchise ale institutiei si spatiile deschise ale Directiei de Protectia Copilului (locuri de joaca, intrarile de acces in cladire, trotuarele aferente, gradinile, curtile, etc.), inscriptionate cu "FUMATUL INTERZIS";
- t) sa fumeze doar in zone special amenajate si semnalizate de catre angajator cu inscriptia „LOC PENTRU FUMAT”;
- u) la plecare, sa scoata de sub tensiune masinile electrice, sa stinga lumina, sa opreasca gazul si apa, acolo unde este cazul;
- v) sa mentina curatenia la locul de munca.

Art. 58. Părintile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art. 59.(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în funcție a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

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

Sectiunea 2 MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 60. (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 nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului înainte de notificarea scrisă a sindicatului din care face parte

(4) Este interzisă concedierea salariaților: 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; pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

- În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de muncă 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 .

Art. 61.(1) Acordarea de salarii compensatorii în cazul concedierilor individuale, neimputabile salariatilor, după cum urmează;

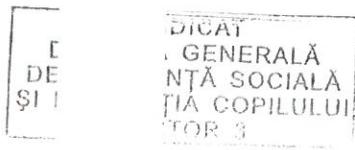
- 1 salariu brut în plata din luna anterioara – 1 an – pana la 5 ani vechime în institutie;
- 2 salarii brute în plata din luna anterioara – 5 ani – pana la 10 ani vechime în institutie;
- 3 salarii brute în plata din luna anterioara – peste 10 ani vechime în institutie.

(2) Aceste măsuri se vor acorda în termen de 60 zile de la data încetării contractului de munca.

(3) În caz de reintegrare, sumele incasate ca salariul/salariile compensatorii , se vor restituiri.

Art. 62. (1) În caz de reorganizare pentru considerante de creștere a eficienței și calitatii serviciilor, prin reducere de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vîrstă;



c) persoanele care împlinesc condițiile de pensionare anticipată și anticipată parțială, conform prevederilor legale;

d) persoanele care au fost sancționate disciplinar, în mod repetat, în ultimele 12 luni;

e) persoanele care au fost angajate în cadrul unității în ultimele 12 luni.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere contractului de munca vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în cadrul DGASPC Sector 3, se desface contractul / raportul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, dacă soții nu convin altfel;

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

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului de munca ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu DGASPC Sector 3, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 63. Salariații care se pensionează pentru limită de vîrstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 64. Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

Art.65. (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 66. (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariații poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacanță și neputând fi desființat, pe timpul căt aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariatul va fi încadrat pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral. Concediul fără plată, poate fi acordat cu aprobatia angajatorului pentru o perioada de maxim 1 an, conform prevederilor art. 153 din Codul Muncii.

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

(4) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.65 alin.(1), 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.

(5) 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, capacitatei de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(6) 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 munca oferit.

(7) 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. 67. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Sectiunea 3 MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOA

Art. 68. Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 69. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență.

Art. 70. Obligațiile angajatorului cu privire la salariatele gravide și mamele lauze sau care alăptează, care au informat în scris angajatorul cu privire la starea lor:

a) să prevină expunerea acestora la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) să nu fie constrânsă să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;

c) angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alti angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă;

d) în cazul în care o salariată gravidă și mamă, lauză sau alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercușiuni asupra sarcinii și alăptării angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;

e) în cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația de mai sus, salariatele gravide și mame, lauze sau care alăptează au dreptul la concediu de risc maternal de maxim 120 zile, care se poate acorda în intregime sau fractionat, după cum urmează:

- înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele gravide;

- după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele lauze sau care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vîrstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;

f) pentru salariatele gravide sau lauze și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție sezândă sau, respectiv, pentru mișcare;

g) dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective;

h) în baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

i) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale, de maxim 16 ore/luna;

j) să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității



încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare;

k) salariatele gravide și mame, lăuze sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte. Salariatele gravide și mame, lăuze sau care alăptează nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil;

l) este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariatei gravide și mame, lăuze sau care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa;
- salariatei care se află în concediu de risc maternal;
- salariatei care se află în concediu de maternitate;
- salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vîrstă de până la 3 ani;
- salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vîrstă de până la 18 ani.

m) Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca în timpul nopții este interzisă.

n) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, fără acceptul lor. Femeile care au în îngrijire copii de vîrstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

o) La cererea lor, salariații care au în îngrijire copii preșcolari și școlari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore față de programul normal de lucru.

Dispozițiile de mai sus nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezultă din desființarea postului ocupat de salariață, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării angajatorului, în condițiile legii.

CAPITOLUL VIII

MĂSURI CU PRIVIRE LA REPREZENTANTII SALARIATILOR SI AI SINDICATELOR SI LA PROTECȚIA CELOR ALEȘI ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SINDICATELOR

Art. 71. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art. 72. La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propunerile cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, reprezentantii salariatilor si ai sindicatelor reprezentative sau afiliate la o federatie reprezentativă sau înlocuitorii de drept ai acestora vor fi invitați sau cooptați în comisiile respective.

Art. 73. (1) Angajatorul va asigura reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract spațiu pentru desfășurarea activității corespunzător, unde se vor asigura toate dotările necesare cu privire la telefon, fax, mobilier, acces la internet.

(2) Cheltuielile de funcționare ale acestui birou vor fi suportate de către angajator.

Art. 74. (1) Este interzisă modificarea contractului de munca, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale reprezentative cat și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu vor fi obstrucționați, șicanăți, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu aceasta.

(3) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces imediat sau cu prioritate la conducătorul instituției, pentru probleme privind activitatea sindicală.



(4) Constrainerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului sau a sesizării altor instanțe judecătoarești competente.

(5) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ sau afiliat la o federatie reprezentativa, care lucrează nemijlocit în cadrul DGASPC Sector 3, în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de Sindicalele reprezentative fără a depăși 2 zile lunare.

(6) Numarul de zile cumulate pe an pentru fiecare membru din consiliul director al sindicatului va fi de maximum 24.

Art. 75. În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnatara a prezentului acord colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 76. (1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, un spațiu decent, accesibil și dotările necesare funcționării sindicatului.

(2) DGASPC Sector 3, se obligă să asigure în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatului, spațiul, mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al institutiei

Art. 77. Încasarea cotizației de maxim 1% din salariul de baza se face prin statele de plată ale D.G.A.S.P.C. Sector 3, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale semnatara a prezentului acord colectiv de muncă. Retinerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă a institutiei - potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanțelor Publice.

Art. 78. (1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală reprezentativa raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai pe durată determinată.

(2) După expirarea mandatului pentru care a fost ales, instituția este obligată să asigure acestuia funcția deținută anterior sau una echivalentă. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în muncă.

Art. 79. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

Art. 80.(1) Membrii sindicatului reprezentativ au dreptul să se întâlnească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit, cu înștiințarea prealabilă a instituției.

(2) Membrii sindicatelor au dreptul să poarte însemnele organizației sindicale din care fac parte.

Art. 81.(1) Conducătorul instituției are obligația să pună la dispoziția reprezentanților sindicatului reprezentativ, pentru documentare și analize statistice, la cererea acestora, date cu privire la salarizarea personalului, sanțiiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc.

(2) Niciun salaruu nu poate fi confidential pentru sindicat, condiția fiind ca sindicatul să il folosească în scopuri sindicale, fără a divulga public numele salariatului.

Art. 82. (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatara a prezentului acord colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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



CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Art. 83. (1) Asigurarea sumelor necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă cade în sarcina angajatorului.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minimale și obligatorii.

Art. 84. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru centre, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 85. Regulamentul intern se întocmește de către angajator împreună cu reprezentanții salariaților, conform legii.

Art. 86. Salariații cu copii în întreținere, precum și cei cu probleme sociale deosebite, vor fi protejați în cazul în care se propune reducere de personal.

Art. 87. Prezentul Contract Colectiv de Muncă s-a încheiat în 5 exemplare, câte unul pentru fiecare parte, unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă și intră în vigoare de la data înregistrării.

Art. 88. În cazul în care nici una dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 60 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungescă până la încheierea unui nou contract.

PĂRȚILE SEMNATARE

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 3

DIRECTOR GENERAL,

GEORGETA TERCIU



DIRECTOR GENERAL ADJUNCT ECONOMIC,
CARMEN OLARIU

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 3

IMPUTERNICIT FEDERATIE PUBLISIND,

SINDICAT

DIRECȚIA GENERALĂ
FEDERATIE PUBLISIND, SINDICAT

și



IMPUTERNICIT FEDERATIE SANITAS,
MIRCEA CIOCAN



DIRECTOR EXECUTIV DIRECȚIA JURIDICĂ
VASIU DORRANICI

