

I.T.M. COVASNA	
Înregistrat nr.	5022
Data:	08 OCT, 2025

**DIRECȚIA GENERALĂ DE
ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI
COVASNA**

**CONTRACT COLECTIV DE
MUNCĂ
PE ANII 2025-2027**

DIRECȚIA GENERALĂ
DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI
COVASNA
Nr. 32184 / 13 OCT. 2025

SINDICATUL SANITAS
COVASNA
Nr. 1077 / 13.10.2025

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, în calitate de ordonator secundar de credite bugetare, denumit în continuare angajator

Salariații reprezentați de Sindicatul SANITAS Covasna, potrivit prevederilor, art. 54, art. 95, art.96, art.97 și art.102 din Legea nr. 367/2022 Legea privind Dialogul Social

au convenit încheierea de comun acord a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate în condițiile ce urmează:

ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul angajator desemnează pe cel care angajează.
- (5) În sensul prezentului contract, termenul salariat desemnează pe cel care, în baza unui contract individual de muncă prestează activitate în unitatea socială.
- (6) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna**.
- (7) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 2

- (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop stabilirea, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, precum și condițiile specifice de muncă și

urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă sau preântâmpinarea grevelor.

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

ART. 3

(1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, se negociază în conformitate cu prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

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

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

ART. 4

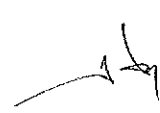
Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din domeniul asistenței sociale nu poate fi făcută fără consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în cadrul comisiei de dialog social, în măsura în care cadrul legal o impune.

ART. 5

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

ART. 6

(1) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu propună și să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract



colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective sau individuale din motive neimputabile salariaților, în condițiile legii.

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

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

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

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

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

ART. 7

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

ART. 8

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

ART. 9

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ART. 10

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

ART. 11

(1) Contractul colectiv de muncă al Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ART. 12

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



ART. 13

- (1) Angajatorul și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
- (2) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor de monitorizare a aplicării contractului colectiv de muncă constituite la toate nivelurile.

ART. 14

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

ART. 15

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

ART. 16

- (1) Reprezentanții angajatorului și cel al organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.
- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna, conducerii unității angajatoare ori ordonatorului principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

ART. 17

- (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior prin negocieri sau reglementări legale.
- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract și se vor aplica de drept salariaților.

ART. 18

- (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu propună și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din legislația specifică domeniului Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, în vigoare la data înregistrării contractului, precum și din prezentul CCM, fără consultarea obligatorie a sindicatului semnatar al prezentului contract.
- (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, republicată, și ale prezentului CCM în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 19

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



(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Muncii Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

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

(4) 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.

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

ART. 20

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

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

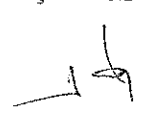
(4) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

ART. 21

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute prin Codul muncii sau prin legi speciale. La negocierea, încheierea 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.

- (4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat, dacă este cazul. Obligația de încheiere și transmitere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
- (6) În situația în care în contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
- (7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de asistență socială, în condițiile legii.
- (8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:
- a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
 - c) sediul angajatorului;
 - d) funcția/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 a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
 - o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
 - p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
 - q) suportarea din inițiativa angajatorului, în condițiile legii, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia.
- (10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- 

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 22

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu încadrarea în fondurile bugetare alocate cu această destinație și respectarea legislației în vigoare.

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

ART. 23

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își își exercită acest drept.

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

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

ART. 24

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a Sindicatului Sanitas Covasna semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 25

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului nu poate fi făcută din inițiativa angajatorului fără informarea prealabilă al reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) Solicită sprijin în vederea identificării unor soluții de redistribuire personalului concediat.

ART. 26

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 27

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

ART. 28

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

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

ART. 29

(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 motivat orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă/act adițional sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
 - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
 - v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
 - w) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator și îndeplinește condițiile generale și specifice de ocupare a postului.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
 - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
 - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
 - k) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.
- 

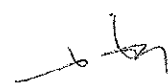
ART. 30

(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 prevăzute în Anexa nr. 7 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau 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 semnatar al prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții sindicatului semnatar al 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, semnatară a prezentului contract, după caz, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;



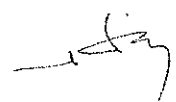
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate semnatară a prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale afiliate semnatară a prezentului contract;
- o) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzute la art. 31, alin. (1), lit. w) din prezentul contract;
- p) să aducă la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

ART. 31

- (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. 32

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - b) în situația în care un salariat membru de sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - c) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
 - d) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea Legii nr. 7/2023 privind unele măsuri de dezinstituționalizare a beneficiarilor din unitățile de asistență socială, la nivelul unităților redistribuirea salariaților se poate face după consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna semnatar la prezentului contract colectiv de muncă.
- (3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.



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

ART. 33

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

ART. 34

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 35

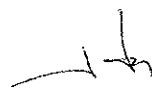
- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
- (3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 36

În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

ART. 37

- (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 informarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea la concurs.

ART. 38

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

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

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.

(3) Posturile temporar vacante conform alin. (1) pot fi scoase la concurs, situație în care va fi informat Sindicatul Sanitas Covasna, cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea la concurs.

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

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

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

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl

salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

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

c) concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la lit. (a) și (b), pe durate stabilite prin acordul părților cu informarea sindicatului;

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

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

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul muncii ori 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.

ART. 39

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

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

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

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

d) pe durata detașării;

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

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

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu informarea organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Informarea se va face cu cel puțin 15 zile înainte de scoaterea posturilor la concurs.

ART. 40

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

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

ART. 41

Angajatorul poate refuza solicitarea efectuării concediului fără plată prev. la art. 38 alin. (5) lit. c), dacă absența salariatului periclitează desfășurarea activității serviciului din care face parte.

ART. 42

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

ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART. 44

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- 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 îngreuna 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. 45

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

ART. 46

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART. 47

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 formarea profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul muncii.

ART. 48

- (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale Sindicatului Sanitas Covasna cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul acțiunii în instanța judecătorească competentă.
- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

ART. 49

- (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatului Sanitas Covasna semnatar al prezentului contract.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării postului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat.

ART. 50

- (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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
 - i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
 - j) pe durata concediului de acomodare;
 - k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă, în condițiile legii.



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

ART. 51

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, în următoarele situații:

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

ART. 52

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

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

ART. 53

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 53 alin. (1) lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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



ART. 54

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

ART. 55

- (1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.
- (3) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.
- (4) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul organizației sindicale.
- (5) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, Sindicatul Sanitas Covasna este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.
- (6) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii, angajatorul fiind obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze salariații concediați pe același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
- (7) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (6) 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. 56

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

ART. 57

- (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice/psihice/profesionale, sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
 - (2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă, care nu beneficiază de preaviz.
 - (3) În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă.
 - (4) Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.
- 

ART. 58

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

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

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

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (2) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediul de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153¹ (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 59

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

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

ART. 60

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

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

ART. 61

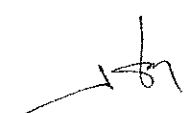
Nelegalitatea deciziei/dispoziției de concediere se constată de către instanța de judecată, care, la solicitarea salariatului, va putea dispune și repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 62

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

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

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



- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- (6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca în cazul ocupării posturilor vacante.
- (7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
- (9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

ART. 63

- (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării, transferului, potrivit legii, pentru unități sau servicii sociale, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.
- b) În situația prevăzută mai sus, ordonatorul principal de credite va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna.
- (2) În cazul externalizării serviciilor sociale este necesar avizul favorabil al Sindicatului Sanitas Covasna 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 reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna vor stabili, de comun acord prin consultare, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

ART. 64

- (1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.
- (2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.
- (4) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (5) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.
- 

ART. 65

- (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.
- (2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
 - a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
 - b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna;
 - c) măsuri de instruire și informare în domeniul protecției muncii;
 - d) măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu acordul reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna;
 - e) părțile sunt de acord că, în sistemul de asistență socială, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea bazei materiale a activității instructiv-educative, a medicamentelor, materialelor sanitare, instrumentarului, aparaturii, documentelor specifice muncii, potrivit legii.
- (4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.
- (5) Instruirea prevăzută la alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru fie în interiorul, fie în afara unității, fie online.

ART. 66

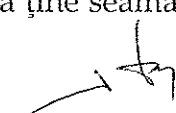
Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

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

ART. 67

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

ART. 68

- (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
 - (2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:
- 

- a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) planificarea prevenirii;
 - h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
 - i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.
- (3) Organizarea activităților de prevenire și protecție este realizată de către angajator, în următoarele moduri:

- a) prin asumarea de către angajator, în condițiile art. 9 alin. (4) din lege, a atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
- c) prin înființarea unuia sau mai multor servicii interne de prevenire și protecție;
- d) prin apelarea la servicii externe de prevenire și protecție.

ART. 69

- (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 reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna.

ART. 70

Angajatorul are obligația să depună diligențe în vederea asigurării măsurilor în vederea reducerii riscurilor de accidente de muncă și boli profesionale pentru toți salariații, în condițiile legii.

ART. 71

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează obligatoriu tuturor angajaților conform legislației în vigoare.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, pentru cei detașați, cei cu delegare, pentru cei care își schimbă locul de muncă sau felul muncii, periodic, a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni și pentru lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior care desfășoară activități pe bază de contract de prestări de servicii. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- 

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

ART. 72

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

ART. 73

- (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. 74

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.
- (2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

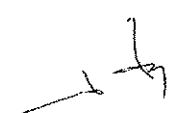
ART. 75

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

ART. 76

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

ART. 77

- (1) Organizarea activității în ceea ce privește programul de lucru se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.
 - (2) Stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează.
 - (3) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.
- 

ART. 78

- (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.
- (2) La nivel de unitate normativul de personal prevăzut în legislație, conform standardului de cost, se stabilește cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități.

ART. 79

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
- (2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

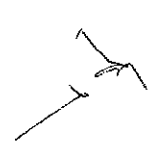
ART. 80

- (1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, în limita prevederilor din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.
- (2) Pentru condiții de muncă nivelul sporului se stabilește, potrivit legii, de conducerea fiecărei unități, de comun acord cu Sindicatul Sanitas Covasna și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli, în limitele prevăzute de lege.
- (3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

ART. 81

Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, potrivit Anexei nr. 6.

ART. 82

- (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.
 - (2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor și analizelor recomandate de către medicul de medicină a muncii doar conform H.G. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor.
 - (3) Examenele medicale periodice necesare în vederea desfășurării activităților specifice locului de muncă vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- 

ART. 83

- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.
- (2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.
- (3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

ART. 84

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

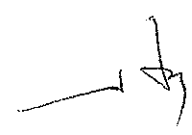
ART. 85

- (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.
- (2) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

ART. 86

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:
 - a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor.
- (3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.
- (4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de protecție prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

ART. 87

- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.
 - (2) Părțile își asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.
 - (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, prevăzută în Anexa nr. 9 la prezentul contract.
- 

ART. 88

- (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În aceste cazuri se va proceda la consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna.
- (2) Angajatorul se obligă să ia măsuri pentru adaptarea postului de muncă la caracteristicile anatomice, fiziologice, psihologice și la starea de sănătate a lucrătorului.
- (3) Angajatorul se obligă să comunice și să cerceteze evenimentele, să înregistreze și să țină evidența accidentelor de muncă și a incidentelor periculoase; să semnaleze, să cerceteze, să declare și să raporteze bolile profesionale.

ART. 89

- (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, gen, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (2) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.
- (3) În sistemul de asistență socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până cel târziu la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
- (4) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile publice de asistență socială, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.
- (5) 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.
- (6) Încălcarea drepturilor salarialelor membri ai sindicatului privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
- (7) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
- (8) Prevederile alin. (7) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, pe o perioadă de maximum 24 de luni.

ART. 90

- (1) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor bănești ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă (salariu realizat, sporuri, indemnizații, prime, concedii, concedii medicale etc.) și cuprind:
 - a) indemnizația de concediu de odihnă, conform prevederilor art. 150 din Codul muncii;
 - b) sporurile pentru condiții de muncă acordabile conform Anexei nr. 9 la Regulamentul cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Regulamentului de sporuri cuprins în Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 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.

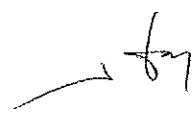
- (2) În serviciile/centrelle unde activitatea se desfășoară fără întrerupere în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 va primi în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții prevăzut la alin. (2) un spor de 15% din salariul de bază. Pentru a primi acest spor, salariatul are obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte (program de 3 ture), respectiv ambele ture (pentru sistemul de lucru 12 cu 24), în decursul unei luni, conform graficului de prezență întocmit la nivelul serviciului/centrului. Sporul prevăzut pentru munca în ture nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.
- (3) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.
- (4) Pentru activitatea desfășurată de angajații cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare.
- (5) 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.
- (6) Angajații care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru, beneficiază de dispozitive de corecție speciale (ochelari, lentile de contact), în limita a 500 lei/persoană/an, în condițiile H.G.nr.64/2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art.V alin.(1) și (2) din OUG 53/2024.
- (7) Pentru condiții periculoase sau vătămătoare, angajații beneficiază de un spor conform legii din salariul de bază.
- (8) Pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, un spor conform prevederilor legale în vigoare din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.
- (9) 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 reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna.
- (10) Sporurile specifice sistemului de asistență socială reglementate în Legea-cadru nr. 53/2017, se acordă prin raportare la salariul de bază, dacă nu există dispoziții legale care să prevadă altă bază de calcul.
- (11) În situația în care în privința acestor sporuri intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaților.

ART. 91

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

ART. 92

- (1) Alte drepturi ale angajaților:



a) Angajații beneficiază în perioada 2025-2027 de vouchere de vacanță în cuantum stabilit prin lege. Ordonatorii principali de credite împreună cu angajatorii vor cuprinde aceste sume în bugetele instituției. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea-cadru nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nefiind un drept acordat prin legea salarizării;

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

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

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

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

f) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 40%, 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) 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.

(3) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna.

ART. 93

Formele de organizare a muncii în asistența socială sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) alte forme stabilite de lege.

ART. 94

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



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

ART. 95

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

ART. 96

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

ART. 97

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

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

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

ART. 98

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

ART. 99

(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.

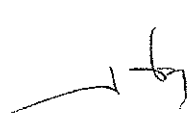
ART. 100

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

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului Sanitas Covasna.



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

ART. 101

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

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială, în vederea asigurării continuității activității în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 70% la salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor legale.

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

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

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

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

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

ART. 102

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă sau în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

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

ART. 103

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

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

ART. 104

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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



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

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

ART. 105

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

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

ART. 106

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

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

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

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

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

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

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

(8) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al Sindicatului Sanitas Covasna.

ART. 107

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 108

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



ART. 109

- (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. 110

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

- Anul Nou - 2 zile (1 și 2 ianuarie);
- Botezul Domnului - Boboteaza - 1 zi (6 ianuarie);
- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul - 1 zi (7 ianuarie);
- Ziua Unirii Principatelor Române - 1 zi (24 ianuarie);
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui - 1 zi;
- Sărbătorile Pascale - 2 zile (prima și a doua zi de Paști);
- Ziua Internațională a Muncii - 1 zi (1 mai);
- Ziua Internațională a Copilului - 1 zi (1 iunie);
- Prima și a Doua zi de 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) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) nu se iau în calculul concediului de odihnă.

(3) Pentru stabilirea unor zile lucrătoare pentru care se acordă zile libere altele decât zilele de sărbătoare legală (punți), conducerea instituției poate hotărî recuperarea unor zile lucrătoare astfel stabilite, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

ART. 111

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

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

ART. 112

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

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

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



ART. 113

Proiectul regulamentului intern, întocmit de angajator de comun acord cu reprezentantii Sindicatul Sanitas Covasna, se aprobă de către Colegiul Director și se aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnătură.

ART. 114

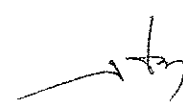
- (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 și 6:00.
- (3) Este considerat program în ture sistemul de 3 ture sau 12 cu 24, salariații având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni, cu respectarea graficului de lucru.

ART. 115

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă încheiat, proporțional cu timpul lucrat.

ART. 116

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (2¹) 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.
- (2²) 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.
- (2³) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care aceștia s-au aflat în concediu medical.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă conform Anexei nr. 5:
 - a) pentru o vechime de 0-10 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
 - b) pentru o vechime peste 10 ani – 25 zile lucrătoare;



c) în afara concediului de odihnă prevăzut la lit.a) și b), personalul contractual din cadrul serviciilor sociale care prestează munci în condiții deosebite de muncă (vătămătoare, periculoase, stres/risc..) pentru care beneficiază de sporuri la salariu conform Anexei nr.9 din Regulamentul-cadru la HG nr.153/2018, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată de 3 zile lucrătoare, cu obligația șefului serviciului (unde salariatul își desfășoară activitatea) de a asigura continuitatea programului, astfel încât să nu rezulte ore suplimentare.

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

(5) 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.

(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și cu consultarea Sindicatului Sanitas Covasna, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

ART. 117

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, conform prevederilor legale în vigoare

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

ART. 118

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

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

ART. 119

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

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

ART. 120

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de Sindicatul Sanitas Covasna la nivel de unitate, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4 la prezentul contract.

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

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

ART. 121

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

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

ART. 122

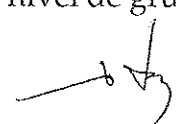
(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria/cununia salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea/adopția unui copil - 10 zile lucrătoare, plus 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor și rudelor până la gradul II inclusiv - minimum 3 zile lucrătoare;
- d) căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare;
- e) chemări la centrul militar (pe bază de acte) - 1 zi lucrătoare, conform legii;
- f) donatorii de sânge - 1 zi liberă plătită;
- g) la schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucrătoare;
- h) control medical (medicina muncii) în timpul programului de lucru, sau anual - 1 zi lucrătoare, cu recuperare;
- i) concediu de îngrijitor - 5 zile lucrătoare/an conform art. 152¹ din Codul Muncii;

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

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

(4) Perioade mai lungi pot fi negociate prin contractele colective de muncă la nivel de grup de unități sau unitate.



ART. 123

În cazul în care la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, au fost aprobate măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

ART. 124

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte individuale de muncă la același angajator, în sensul optării pentru unul dintre contracte;
- b) salariații care au avut abateri disciplinare neradiate;
- c) rezultatele obținute în urma evaluării profesionale a salariaților din ultimii doi ani.

(2) După epuizarea acestor criterii, la nivel de unitate, se pot stabili și alte criterii/modalități de departajare cu privire la reducerea de personal, de comun acord cu reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna .

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând salariații care au calitatea de unic întreținător de familie, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

ART. 125

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

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai Sindicatului Sanitas Covasna au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 126

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



ART. 127

- (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.
- (2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 128

- (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 Sanitas Covasna, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București 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 reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, conform prevederilor legale.
- (4) Reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna 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.

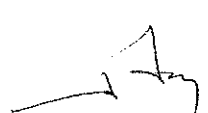
ART. 129

Modalitatea de acordare, distribuire și decontare a biletelor de tratament și recuperare se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

ART. 130

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

ART. 131

- (1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în vederea efectuării de anchete sociale, evaluări inițiale, precum și deplasările efectuate în interesul serviciului, în alte locații decât cele stabilite în CIM, este suportată integral de angajator, numai în cazul în care nu se asigură mijloc de transport din partea instituției pentru deplasarea salariatului, pe baza delegației în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- (2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.
- 

ART. 132

- (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariații pot beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceștia se află în asemenea situație.
- (2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariații vor fi încadrați pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.
- (3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART. 133

Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

ART. 134

- (1) Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a muncii în ture - la cerere și de posibilitatea schimbării locului de muncă.
- (2) Angajatorul are obligația de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/lună.
- (3) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazurile prevăzute de legislația specifică maternității.

ART. 135

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Regulamentul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabil la nivelul D.G.A.S.P.C.Covasna.

ART. 136

- (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.
- (2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
- (3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.
- (4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a persoanelor din conducerea sindicatelor cu raportul de muncă/contractul individual de muncă suspendat pe perioada mandatului.
- (5) În cazul în care participarea la cursurile de perfecționare sau la stagiile de formare profesională, este inițiată de Conducerea D.G.A.S.P.C. Covasna, toate cheltuielile ocazionate



de această participare sunt suportate de către instituție, în condițiile legii, în limita bugetului aprobat.

(6) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională, cu scoatere din activitate (parțială sau totală pe o perioadă de maxim 90 de zile într-un an calendaristic), Conducerea D.G.A.S.P.C. Covasna va decide dacă va suporta costul ocazionat de aceasta, după consultarea cu organizația sindicală.

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

ART. 137

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

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

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

ART. 138

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

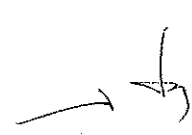
ART. 139

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

- a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;
- b) urmate la inițiativa salariatului, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, iar, în lipsa acestora, a organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu acordul conducătorului instituției.

ART. 140

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



ART. 141

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

ART. 142

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

ART. 143

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

ART. 144

(1) Angajatorul de comun acord cu reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna stabilesc următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnat al prezentului contract va participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica, înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu organizația sindicală;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

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

7

ART. 145

- (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.
- (2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acord între angajator și reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna.
- (3) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru salariați, conform legii.
- (4) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (3), se suportă de către angajator în limita fondurilor aprobate cu această destinație.

ART. 146

- (1) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.
- (2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.
- (4) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

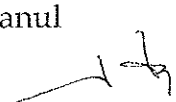
ART. 147

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 148

- (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 149

- (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
 - (2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul
- 

următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ART. 150

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

ART. 151

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

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

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

ART. 152

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna, va fi adus la cunoștința salariaților.

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

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

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

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de sindicatul semnat al contractului.

ART. 153

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



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

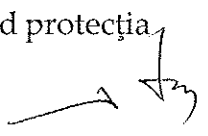
ART. 154

- (1) Angajatorul sprijină toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri europene nerambursabile care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.
- (2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.
- (3) Partenerii sociali la nivel de unitate vor identifica cursurile de formare finanțate prin fonduri europene nerambursabile și vor informa salariații în acest sens.
- (4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor europene nerambursabile.
- (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și în regulamentul intern al unității.

ART. 155

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

ART. 156

- (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de amenințări/agresiuni fizice sau verbale din partea beneficiarilor, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
- (2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări/agresiuni fizice și/sau verbale.
- (3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva amenințărilor/ agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin la aplicarea Procedurii privind protecția
- 

salariaților din Asistență Socială împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 8 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 157

- (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.
- (2) Angajatorul se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
- (3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților.

ART. 158

Reprezentanții Sindicatului Sanitas Covasna pot participa în calitate de observatori la ședințele Colegiului Director al unităților, inclusiv la ședințele organizate de conducerea unității cu salariații, având statut de invitați.

ART. 159

- (1) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (2) La data semnării contractului angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul bănesc al drepturilor câștigate.
- (3) La cererea expresă a sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă acestea pot fi asistate de reprezentanții federațiilor semnatare și confederației la care sunt afiliați în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 160

- (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 158 și a ordinii de zi se fac în scris, înainte cu minimum 72 de ore. Cu acordul părților termenul poate fi modificat.
- (2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna toate documentele necesare susținerii activității sindicale.
- (3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului Sanitas Covasna .

ART. 161

- (1) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile, al căror cuantum va fi de 3.
- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

ART. 162

- (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai Sindicatului Sanitas Covasna dat organizației legal constituită la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și

înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 0,8% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 163

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Sanitas Covasna de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

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

ART. 164

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

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

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

ART. 165

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor Sindicatului Sanitas Covasna, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului.

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

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

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

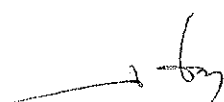
(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 7.

ART. 166

În baza contractului colectiv de muncă la nivel de sector, se va negocia contract colectiv de muncă la nivelul de unitate.

ART. 167

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



ART. 168

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, de modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, concesiionări de servicii sociale care presupun preluare de personal, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 169

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul Sanitas Covasna și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii și Anexei nr. 1.

ART. 170

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

ART. 171

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

ART. 172

Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

ART. 173

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

ART. 174

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

(2) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină punctul de vedere instituțional privind noua formă a legii salarizării în privința lucrătorilor din asistența socială. Punctul de vedere va face parte dintr-un acord special, ce are statutul de anexă la prezentul contract, el exprimând rezultatul negocierii colective desfășurate de partenerii sociali. Negocierile pe această temă se declanșează în momentul demarării activității de elaborare a noii legi a salarizării.

(3) Prin excepție la clauzele convenite în prezentul contract colectiv de muncă Sindicatul Sanitas Covasna își rezervă dreptul de a lămuri aplicabilitatea la nivelul instituției a reglementărilor din art.120 și art.124 din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel de sector de negociere colectivă-Asistență Socială pe anii 2024-2026 înregistrat la MMSS sub nr.2243 din data de 17.12.2024 la instanța competentă.



ART. 175

(1)Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în trei exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la ITM

(2)Anexele 1-10 fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna,

Angajator,

D.G.A.S.P.C.Covasna

Sindicat,

Sindicatul Sanitas Covasna

Papp Adolf-József
Director general

Szász Katalin-Melinda
Director general adjunct

BALÁZS Erika
Director General Adjunct

Varga Terézia
Şef Serviciu resurse umane

Iacob Vasile
Şef Serviciu Juridic

Neagovici Vasile Cătălin
Preşedinte

Benkő Zsolt



ANEXA 1

la Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna, anii 2025-2027

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul
Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna și
desfășurarea negocierilor la acest nivel

CAP. I

Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna

ART. 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna.

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

ART. 2

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

ART. 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă se va modifica regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele reprezentative sau, în lipsa acestora, cu sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

CAP. II

Procedura de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna

ART. 4

(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților se fac conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților și al altor instituții din sistemul de asistență socială.

ART. 5

La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților, părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul reprezentat de către comisia de negociere constituită în baza Dispoziției nr. / .

b) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

1. De către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
2. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;
3. În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații nereprezentative membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora, și de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
4. În unitățile în care nu există sindicate, angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 6

(1) În cadrul negocierilor la nivel de unitate, prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minimal în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

ART. 7

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federațiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 67/2022, sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniția negocierile colective, ele transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

ART. 8

(1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(2) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau al unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(3) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți; aceasta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților;

d) locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână;

e) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Prezentul Contract colectiv de muncă poate fi renegociat periodic.

ART. 9

(1) Federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă împuternicesc în scris organizațiile sindicate membre să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților în situația în care nu există sindicat reprezentativ.

(2) Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către reprezentantul legal al unității și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale reprezentative sau, în lipsa acestora, de sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

(4) Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2) în copie certificată pentru conformitate hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială.

(5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților vor avea ca bază de pornire prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea având caracter minimal și obligatoriu.

ART. 10

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

(2) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor din programul de revendicări.

ART. 11

(1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente



ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

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

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

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

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

ART. 12

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

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

ART. 13

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

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

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

ANEXA 2

la Contractul Colectiv de Muncă la nivel DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

Modelul contractului individual de muncă

ART. 1

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

ART. 2

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților
cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în,
înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr.
....., cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentată
legal prin domnul/doamna, în calitate de,
și
salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
....., str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare
al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data
de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de
muncă seria nr. din data,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra
căror am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data
de

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



D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la
(domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:
(pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
 - a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
 - b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

E. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

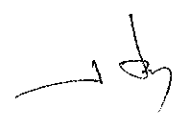
G. Concediul

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

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

H. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - c) prestații suplimentare în bani



d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adaosuri

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

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

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

6. Metoda de plată

I. Alte clauze:

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

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

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

d) salariatul este de acord cu reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) alte clauze.

J. Atribuțiile postului

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

K. Riscurile specifice postului

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

L. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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



N. Formarea profesională

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

O. Condițiile de muncă

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

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

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

Q. Drepturile și obligațiile generale ale părților

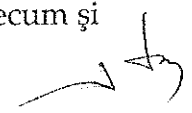
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
 - b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și
- 

criteriile de evaluare a realizării acestora;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R. Dispoziții finale

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

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

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

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

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

Angajator,

.....



Reprezentant legal,

.....

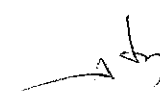
Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura

Data



ANEXA 3

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

Dispoziții privind menținerea stării de sănătate a angajaților

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

1. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- c) alternarea efortului dinamic cu cel static;
- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

2. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- a) asigurarea echipamentului individual de protecție;
- b) asigurarea de dușuri.

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

- a) acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, scop în care se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
- b) asigurarea echipamentului individual de protecție

ANEXA 4

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă
și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

Preambul privind stabilirea zilelor suplimentare de concediu de odihnă

Personalul care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu dizabilități și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

Acordarea zilelor suplimentare la concediul de odihnă se face în funcție de condițiile de muncă (grele, periculoase, vătămătoare etc.) evidențiate în Anexa nr. 9 din HG nr. 153/2018.

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru următoarele categorii de personal:

1. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adulți și copii), altele decât cele menționate la capitolele 2-4;
2. personalului care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare sau fără cazare, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat potrivit legii, altele decât cele prevăzute la capitolele 2-4;
3. personalului contractual din DGASPC Covasna;
4. asistentului personal al persoanei cu handicap grav.



ANEXA 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel DGASPC Covasna anii 2025-2027

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate Sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA 6

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

Echipament de protecție:

La nivelul fiecărui compartiment se va asigura echipamente și materiale de protecție prevăzute în prezenta anexă.

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

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

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

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

ANEXA 7

la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

Procedura cercetării disciplinare prealabile

ART. 1

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

ART. 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

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

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

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării



disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

ANEXA 8

la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

Procedura privind protecția salariaților din DGASPC Covasna împotriva agresiunilor la locul de muncă

ART. 1

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

ART. 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.

ART. 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.

ART. 4

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

ART. 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 unități 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.

ANEXA 9

la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

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 al salariatului.

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

(3) Angajatorul 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 concediu de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

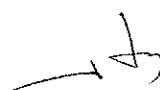
(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

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 concediu 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.

Concediul paternal

ART. 5

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

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

ART. 6

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

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

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

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

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

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

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

ART. 7

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

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

ART. 8

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

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

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

ART. 9

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

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

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

Flexibilizarea programului de lucru

ART. 10

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

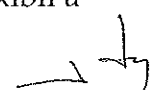
(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

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

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

ART. 11

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



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

ART. 12

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. 13

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. 14

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 învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defectiuni 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. 15

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. 16

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

ANEXA 10

la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul DGASPC Covasna pe anii 2025-2027

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării să respecte cel puțin următoarele principii:

(1) Principiul drepturilor câștigate, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a) Lucrătorii din sistemul de asistență socială vor fi salarizați pe aceeași anexă cu cei din sistemul sanitar;

b) Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri;

c) Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă;

d) Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate;

e) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), niciun angajat din sectorul public de asistență socială nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (Legea nr. 153/2017).

(2) Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din sistemul de asistență socială. Aplicarea acestui principiu va respecta regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reasezării etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din Sectorul de Negociere Colectivă - Asistență Socială. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul de asistență socială, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază ale angajaților din sistemul de asistență socială. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din asistență socială comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare;

b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului de asistență socială. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector.

Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel

puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5) Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul de asistență socială, prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6) Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru muncă cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reșezarea în noua grilă de salarizare a salariilor de bază aferente unor categorii de locuri de muncă.

(7) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților din asistență socială prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectivă - Asistență Socială.

(8) Principiul primum non nocere, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale ale angajaților din asistență socială. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru niciun angajat din Sectorul de Negociere Colectivă - Asistență Socială, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reșezări de natură etică.

